

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

---

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus LXX.

Fasc. 15.

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA

## **A munkaügyi viták alternatív megoldásával foglalkozó intézmények eredményessége**

(Összehasonlító elemzés az amerikai, a brit, illetve  
a magyar társszervezetek példája alapján)



SZEGED  
2007

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et Juridicarum  
Universitatis Szegediensis

ATTILA BADÓ, ELEMÉR BALOGH, LÁSZLÓ BLUTMAN, PÁL BOBVOS,  
LÁSZLÓ BODNÁR, ERVIN CSÉKA, JÓZSEF HAJDÚ, MÁRIA HOMOKI-  
NAGY, ÉVA JAKAB, JENŐ KALTENBACH, TAMÁS KATONA, JÁNOS  
MARTONYI, IMRE MOLNÁR, FERENC NAGY, PÉTER PACZOLAY, BÉLA  
POKOL, JÓZSEF RUSZOLY, IMRE SZABÓ,  
LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI

Redigit  
KÁROLY TÓTH

Nota  
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának  
tudományos bizottsága

BADÓ ATTILA, BALOGH ELEMÉR, BLUTMAN LÁSZLÓ, BOBVOS PÁL,  
BODNÁR LÁSZLÓ, CSÉKA ERVIN, HAJDÚ JÓZSEF, HOMOKI-NAGY  
MÁRIA, JAKAB ÉVA, KALTENBACH JENŐ, KATONA TAMÁS,  
MARTONYI JÁNOS, MOLNÁR IMRE, NAGY FERENC, PACZOLAY PÉTER,  
POKOL BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF, SZABÓ IMRE,  
TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

Szerkeszti  
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése  
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324-6523 Acta Univ.  
ISSN 0563-0606 Acta Jur.

## *Bevezetés<sup>1</sup>*

A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ) 1996-ban hozták létre hazánkban a kollektív munkaügyi viták rendezésének megkönnyítése érdekében. Bár fennállása óta pozitív változások is történtek a szervezet működésében, a statisztikák szerint mégsem tölti be azt a szerepet, amelyre eredetileg létrehozták, nincs jelen a hazai munkaügyi kapcsolatok rendszerében azzal a súllyal, ami egy országos szinten működő szervezetet jellemez. Meglehetősen csekély szerepe van a munkahelyi, az ágazati, illetve az ágazatközi szociális béke megőrzésében, a munkaügyi érdekviták rendezésében, a konfliktusok gyors megoldásában és a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztésében.

Az, hogy ez így alakult, számos okra vezethető vissza, pl. a szervezet ismertségének hiánya, bizalmatlanság a vitában állók részéről, az egyes vitamegoldási formák ismeretlensége, stb. Egy másik ilyen ok lehet a kutatás tárgyává tett hatáskör. Tehát a szervezet hatékony működésére hatással lehet azoknak a feladatoknak a köre, amelyek ellátásával megbízták (főként más intézmények feladatkörével összevetve), s különösen érdekes ezt a kérdést történeti megközelítésből vizsgálni.

Felvetődhet a kérdés, hogy miért angolszász intézmények vizsgálatával kívánok közelebb jutni a kutatási cél eléréséhez. Történetét, struktúráját tekintve a magyar vitamegoldási rendszer inkább a kontinentális jogi hagyományokat követi, történetileg meglehetősen csekély kapcsolat fedezhető fel az angolszász jogrenddel. Ezért a hasonló tradíciókkal, történeti fejlődéssel rendelkező, hasonló méretű, földrajzi elhelyezkedésű országokkal való összevetés kézenfekvőbbnek látszik. Milyen eredménnyel, tanulsággal szolgálhat mégis egy erre irányuló kutatás?

A brit és amerikai összehasonlításnak megalapozott indoka van. A modern, intézményesült formában megjelent alternatív vitamegoldási eszközök először a tengerentúlon nyertek tért, innen indultak hódító útra, s Európába Nagy-Britannián keresztül jutottak el. E két ország kapcsán vethető fel először az a kérdés, hogy mi hatott közre abban, hogy e vitamegoldási formák kialakultak, és beleilleszkedtek a korábban meglévő eljárások rendszerébe. Nyilvánvaló, hogy számos tényező együttes hatásának eredménye vezetett a mai brit és amerikai helyzethez: egy elterjedt, hatékony alternatív vitamegoldási rendszerhez, amely kiegyensúlyozottan tud a formális vitamegoldási eljárásokkal együtt, illetve azok mellett működni. Azok az okok, amelyek ezt a térnyerést lehetővé tették, vélhetően a brit és az amerikai munkaügyi kapcsolatok fejlődéséig, a történeti gyökerekig vezethetők vissza. E tényezők számbavétele azért kiemelkedően fontos, mert feltehető, hogy hasonló haté-

---

<sup>1</sup> A szerző e tanulmányával összefüggő kutatásait a Rézler Gyula Alapítvány támogatásával végezte.

konyságra e tényezők hazai megléte esetében számíthatunk. A kutatás végén feltételezhetően rendelkezésre áll majd a vizsgált két angolszász országban az *alternatív vitamegoldási rendszerek hatékonyságát megalapozó feltételek katalógusa*, amelye kiindulási pontként, illetve vitaanyagként szolgálhat a téma jövőbeli kutatói számára. Mindenképp fontos tehát olyan országok vizsgálata, ahol az AVR<sup>2</sup> intézmények megjelenése, szerves fejlődése jól nyomon követhető.

Azon országok vizsgálata, ahol *csupán az átvétel* történt meg, és *próbálkozás* a vitamegoldási eljárások rendjébe való beillesztésre, az előzőek ismerete nélkül nem szolgálhatnak alapos és mély ismertetekkel. Természetesen e második körbe tartozó országok vizsgálata is szükséges, de az már további összehasonlító kutatások tárgyát képezheti.

A forrás (Egyesült Államok) és az első európai állomás (Nagy-Britannia) vizsgálata tehát alapvető fontossággal bír egy összehasonlító tanulmány elkészítésekor.

A kutatás céljának elérése érdekében három kutatási módszert alkalmazok: *történeti, összehasonlító jogi*, valamint a szükséges mértékben *analitikus* vizsgálatot.

A kutatás céljaival összhangban a dolgozat három *tartalmi egységre* osztható. Mindhárom országban megvizsgálom a munkaügyi vitamegoldás szempontjából különösen fontos történeti állomásokat, majd a munkaügyi vitamegoldással foglalkozó szervezetek bemutatása, hatáskörének elemzése következik a vonatkozó statisztikai adatokkal alátámasztva, hogy eredményességüket is össze lehessen vetni, meg lehessen ítélni. Végül a következtetések megfogalmazására kerül sor, külön-külön a történeti elemzések, illetve a szervezetek működése vonatkozásában.

*Szerkezetét tekintve* a tanulmány országonként halad, először az Egyesült Államok témánkkal összefüggő történeti bemutatására kerül sor, majd ugyanez történik az Egyesült Királyság és hazánk vonatkozásában is. Ezt követi az amerikai, a brit és a magyar munkaügyi vitamegoldással foglalkozó állami intézmények hatáskörének bemutatása, működésének elemzése.

A tanulmány utolsó fejezetében összefoglalom a kutatás eredményeit, előbb az angolszász, majd magyar történet, s ezt követően az angolszász és magyar szervezetek vonatkozásában vonom le a konklúziókat. Ezt követően következtetéseket fogalmazok meg, hogy a külföldi példák mennyiben alkalmazhatók a magyar viszonyokra.

### 1. Történeti áttekintés

A tanulmány első részében tehát a bevezetőben megjelölt három ország: az Egyesült Államok, Nagy-Britannia és Magyarország munkaügyi vitamegoldással kap-

---

<sup>2</sup> AVR: alternatív vitamegoldási rendszer rövidítése az amerikai ADR (*alternative dispute resolution*) mintájára.

csolatos történetének bemutatására kerül sor. Ennek során szükséges tekintettel lenni a terjedelmi korlátokra, ami csupán egy vázlatos ismertetést tesz lehetővé.<sup>3</sup>

### 1.1. A vitamegoldás története az Egyesült Államokban

A tanulmány bevezetőjében is szó esett róla, hogy az alternatív vitamegoldási formák kialakulását és térnyerését számos tényező együttes hatása eredményezhette. Ezeket a tényezőket történeti szempontból fogom megvizsgálni. Különösen érdemes nyomon követni az állam szerepét a munkaügyi viták kezelése kapcsán, mert az állam szerepvállalása kulcsfontosságú a későbbiekre nézve.

Fontos kiemelni, hogy angolszász országokról lévén szó, a jogszabályok terjedelme, aránya, jelentősége egészen más mértéket mutat, mint a hazai kontinentális jogrendszerben. Az angolszász országokban törvényt kivételes esetben hoznak, amikor fontos, hogy egy témakörben (tag)állami vagy szövetségi szinten egységesen kezeljenek egy életviszonyt. Tehát csak néhány jogszabály tartozik pl. a munkajog körébe. Az amerikai munkajogra ezen kívül jellemző, hogy meglehetősen liberális felfogással lényegében a munkáltató és munkavállaló megállapodására (munkaszerződésre vagy kollektív szerződésre) bízza a munkaviszony szabályainak megállapítását. Ha mégis születik egy-egy törvény, annak tehát igen nagy jelentősége van, a bírói döntések pedig lényegesen meghatározóbbak, mint a kontinentális jogrendszerben.<sup>4</sup>

Az Egyesült Államokban a munkajog fejlődése meglehetősen szporadikus volt egészen a 20. század második feléig. Korábban a fejlődés elsősorban a precedens-alapú bírói jogalkotásnak volt köszönhető.<sup>5</sup>

A 19. század második felétől az Egyesült Államokban, csakúgy, mint a nyugat-európai iparosodott országokban, megfigyelhető volt az a folyamat, hogy a munkavállalók érdekeik képviselőit különböző szervezeteket hoztak létre. Mivel a termelési folyamat sok szakképzetlen munkást igényelt, a munkavállalók jelentős, szervezett tömeget alkottak. A sztrájkok egyre nagyobb gyakorisággal voltak jelen az amerikai munkaügyi kapcsolatokban. A munkavállalók szervezkedési szabadsága a sztrájkjoggal együtt csak jóval később, a *New Deal* időszakában nyert jogszabályi elismerést, ezért ezt megelőzően a bíróság illegálisnak minősítette a sztrájkot

---

<sup>3</sup> Az amerikai történet részletes kronologikus feldolgozásához hasznos adatok találhatók LUTINS, ALLEN: *An Eclectic List of Events in U.S. Labor History*. <http://www.lutins.org/labor.html>

<sup>4</sup> Ezzel együtt igen nagy jogbizonytalanságot jelentenek a munkavállalók számára. Védelmet az USA korai időszakában – csakúgy mint ma – az jelentett, ha az adott munkáltatónál a munkavállalók kollektív szerződés hatálya alatt álltak. Ennek hiányában (és ez a szabály a mai napig nem változott) a munkáltató a munkavállaló jogviszonyát bármikor, indoklás nélkül tetszése szerint bármikor megszüntette. Ez az ún. „*employment at will*”. Ezzel kapcsolatban lásd még LEHOCZKYNE KOLLONAY CSILLA: Az egyéni jogviták elbírálásának alternatív intézményrendszere In *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium. Budapest, 2004, 312 p.

<sup>5</sup> A Guide to Rhode Island Employment Law  
[http://www.rilaborinstitute.org/employment\\_guide\\_2001/chapter\\_6.html](http://www.rilaborinstitute.org/employment_guide_2001/chapter_6.html)

és jogszerűnek a sztrájkban való részvétel miatti elbocsátást.<sup>6</sup> Érdemes megemlíteni az 1902-es évet, amikor – a munkásmegmozdulások hatására – Roosevelt elnök a Kongresszushoz címzett üzenetében végül elismerte a munkások és a menedzsment közötti kapcsolatok társadalmi jelentőségét.<sup>7</sup>

A munkáltatói és munkavállalói oldal közti konfliktusokra gyorsan hatékony megoldást kellett találni a gazdaság fejlődésének fenntartása, valamint a – néha véres megmozdulásokba tokolló – sztrájkok és a teljes ipart fenyegető leállás elkerülése érdekében. Erős szakszervezetek jöttek létre, a munkaügyi viták mindennaposá váltak, ezért a gazdasági helyzet stabilizálása érdekében a Kongresszus 1918-ban a Munkaügyi Minisztériumon belül (*Department of Labor*) létrehozta az Egyeztető Szolgálatot (*U.S. Conciliation Service*). Az intézmény elnöke látta el a mediátori feladatokat, ha a szakszervezet(ek) és a munkáltató(k) közötti konfliktus sztrájkjal fenyegető megmozdulássá nőtte ki magát. Részben a mediáció alkalmazásának, részben pedig a jogalkotásnak<sup>8</sup> köszönhetően a viták megoldódtak, és enyhült a sztrájkok által gerjesztett társadalmi feszültség. Az idő kényszere miatti gyors és egyben konstruktív vitamegoldás javította a kollektív munkajog alanyai közötti kapcsolatot, és az érintkezés folyamatossá vált közöttük, s ez jelentős szerepet játszott a gazdasági fellendülés töretlenségében.

1932-ben hirdették ki az ún. *Norris/La Guardia Act*<sup>9</sup>-et (másnéven *Anti-Injunction Act*), amely a munkaügyi perekben jelentős korlátot állapított meg a bíróságoknak. A jogszabály nagyon szűk körben tette csak lehetővé, hogy olyan ítéletek szülessenek, amelyek kizárják a munkavállalók teljes szervezkedési szabadságát és megfosszák a munkavállalókat szabadon választott képviselőjük útján történő tárgyalás lehetőségétől. Ez jelentős lépés volt tehát a szervezkedési szabadság elismerése felé.

1935-re datálódik az ún. *Wagner Act* (másnéven *National Labor Relations Act*), ami végül biztosította a szervezkedési szabadságot a munka világában, jogi alapot teremtett a kollektív tárgyalások folytatására, és tilalmazta a munkáltató rosszhiszemű beavatkozását. Ezzel egyidejűleg szintén e törvény előírásainak megfelelően alapították meg a Munkaügyi Kapcsolatok Nemzeti Tanácsát (*National Labor Relations Board* – a továbbiakban NLRB), amely hivatali szervként az új szabályok által biztosított jogokat volt hivatott védelmezni a versenyszférában. Az NLRB-nak két alapvető funkciója volt.<sup>10</sup> Az egyik a szakszervezet(ek) illetve a munkáltató által elkövetett tisztességtelen munkaügyi gyakorlat<sup>11</sup> megelőzése és felszámolása. A másik, eldönteni, hogy egy bizonyos munkavállalói csoport

<sup>6</sup> Strikes in the United States *The Columbia Electronic Encyclopedia*, 6th ed.  
<http://www.infoplease.com/ce6/bus/A0861334.html>

<sup>7</sup> <http://www.fmcs.gov/internet/itemDetail.asp?categoryID=21&itemID=15810>

<sup>8</sup> Így pl. 1926-ban a Railway Labor Act, 1932-ben a Norris/La Guardia (Anti-Injunction) Act, 1935-ben a National Labor Relations Act (Wagner Act).

<sup>9</sup> A vonatkozó amerikai törvények tartalmának összefoglalásához lásd *Federal Labor Laws*  
<http://history.eserver.org/us-labor-law.txt>

<sup>10</sup> A jelenleg is működő szervezet most is ezt a két funkciót tölti be.

<sup>11</sup> Eredeti nyelven: *unfair labor practices*.

(*bargaining unit*) jogosult-e kollektív tárgyalásokat folytatni a munkáltatóval, tehát elismerhető-e tárgyalófélnak, vagy sem. Az NLRB tanácsa (*NLRB Board*) hozza meg a felekre nézve kötelező erejű döntést, míg a tanácsos (*General Counsel*) gondoskodik az ügy kivizsgálásáról és végrehajtásáról.

Az 1926-ban kiadott vasútügyi törvényt (*Railway Labor Act*) a vasúti közlekedésben tapasztalt kiemelkedő jelentőségű sztrájkok indokolták. Ez a jogszabály hozta létre a Nemzeti Mediációs Tanácsot (*National Mediation Board* – a továbbiakban NMB), amely hatásköre szerint a vasúti közlekedés és szállítmányozás zavartalan működését megzavaró viták megelőzését volt hivatott ellátni. Később, 1934-ben a vasútügyi törvényt a légi közlekedésre is kiterjesztették, ami természetesen az NMB hatáskörét is érintette. Ez a kormányzati szerv is mind a mai napig aktívan működik.

A Szövetségi Mediációs és Döntőbíróági Szolgálatot (*Federal Mediation and Arbitration Service* – a továbbiakban FMCS) 1947-ben hozta létre az amerikai kormányzat. Célja szerint arra volt hivatott, hogy a versenyszférában megelőzze, illetve minimalizálja a munkaügyi vitáknak a kereskedelem szabad áramlására nézve káros hatásait. (A versenyszférába itt nem tartozik bele az előbb említett vasúti és légi közlekedés és fuvarozás, mert arra már egy speciális szervet hoztak létre.) 1978-ban és 1979-ben hatáskörét a szövetségi szervekre, illetve a postára is kiterjesztették.

Az FMCS az amerikai kormányzat független szerve.

Munkaviszonyra vonatkozó állami vagy szövetségi szintű szabályozás nem volt, vagyis a szociál-darwinizmusra épülő szélsőségesen liberális politika mentén alakult az egyéni munkavállalók helyzete. Ez azt jelentette, hogy a munkáltató a munkaviszonyt indokolás nélkül bármikor megszüntethette, ami magától értetődően instabil helyzetet eredményezett a munkavállalók számára. A munkáltató lényegében tetszése szerint határozta meg a foglalkoztatás körülményeit, a díjazást, stb. Az Egyesült Államokban nem alakultak ki munkaügyi bíróságok, de a rendes bíróságok előtt sem volt kedvező a munkavállaló esélye munkaügyi sérelmeik orvoslására.<sup>12</sup>

Bizonyos fokú védelmet csak a kollektív szerződések jelentettek számukra, amelyek a munkafeltételek egy részét szabályozták. Csakhogy ezek a szerződések az amerikai jog értelmében a szakszervezet és a munkáltató közötti magánjogi jellegű szerződések voltak,<sup>13</sup> így a *common law* alapján ítélkező bíróság nem garantálta ezek kikényszeríthetőségét. A felek tehát bele voltak kényszerítve, hogy olyan megoldást találjanak, amely biztosítja a szerződések végrehajtását, így születtek meg az arbitrációs záradékok.<sup>14</sup> Az eljárás ugyanakkor gyorsabb és olcsóbb is volt, mint a peres eljárás.

<sup>12</sup> Részletesebben lásd RÜZS MOLNÁR KRISZTINA: *Mediáció a munkajogban*. Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2007, 175. p.

<sup>13</sup> Nem normatív erővel rendelkező dokumentumok, mint a kontinentális jogrendszerekben általában.

<sup>14</sup> LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA: i. m. 312 p.

A döntőbíró döntése végleges és kötelező, s az ítélet csak rendkívül szűk körben támadható meg bíróság előtt.<sup>15</sup> Ahogy azt a Legfelsőbb Bíróság *Steelworker's Trilogy* néven elhíresült ítéleteiben kimondta:

- ha a felek között vitatott a kérdés, hogy az adott ügy döntőbíró elé vihető-e, akkor – amennyiben kétséges ennek a megítélése – a döntőbíráskodás javára kell dönten;
- ha a felek között vita merül fel abban a kérdésben, hogy az adott ügyben a panasz eljárás keretében a döntőbíró előtti eljárás következik, erről a döntőbíró határoz;
- ha a döntőbíró a döntése alapjául szolgáló kollektív szerződést eltérően értelmezi, mint az a bíró, aki döntés végrehajtásáról dönt (bíróság előtti kikényszerítés során), a bíróság nem utasíthatja el az ítélet végrehajtását pusztán az értelmezésbeli különbség miatt.

Ez az ítélet lényegében kizárta a munkavállalók bírósághoz fordulását, ha a panasz eljárás döntőbíráskodással végződött. Ez volt tehát az ok, ami a döntőbíráskodás térhódítását előidézte, s ami a későbbiekben megnyitotta a kaput az alternatív vitamegoldási eljárások előtt.

A munkajog területén sok esetben más, elérhető eljárás hiányában szinte törvényszerű volt a döntőbíráskodás intézményének előre törése és elterjedése.

A bírósági rendszer működésével, a költséges eljárásokkal, a lassú ügymenettel azonban nemcsak a munkaügyi perekkel összefüggésben fogalmazódott meg kritika. A jelenlegi alternatív vitamegoldási módszerek széles skálájának létrejöttéhez és a legkülönbözőbb jogterületeken való elterjedéséhez a kezdő lökést az Amerikai Egyesült Államokban 1976-ban a híres amerikai jogász, *Roscoe Pound* tiszteletére megrendezett konferencia adta. A konferenciát azért hívták össze, hogy megemlékezzenek a professzor disszertációja megjelenésének hetvenedik évfordulójáról, amely az igazságszolgáltatással való elégedetlenség okait kutatta. Számos előadás hangzott el, amely a bíróságok működését elemezte, utalva túlterheltségükre, a költséges eljárásokra. Végül a konferencia eredményeként létrejött egy kísérleti projekt, amelynek keretében az Egyesült Államok három városában létrehoztak egy-egy Igazságügyi Központot (*Neighborhood Justice Center*), ahol mediáció segítségével oldották meg az ide érkező vitás ügyeket.<sup>16</sup>

A mediáció tehát időben legelőször a kollektív viták felől érte el a munkajog szereplőit, majd – kisebb arányban ugyan, de – az egyéni viták megoldásának egyik eszközeként is megjelent, s jelenleg egyre bővülő tendenciát mutat a munkaügyi vitarendezésben.

A rövid történeti áttekintésből a következő megállapítások tehetők. Az Egyesült Államok kormányzati szinten elsősorban a versenyszféra akadályok nélküli,

<sup>15</sup> Ha a döntőbíró eljárási szabályt sértett, valamint az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdésekben.

<sup>16</sup> Bővebben lásd RÜZS MOLNÁR KRISZTINA: i. m. 15–18. p.



szabad működésének garanciáját tekintette (s tekinti ma is) elsődleges céljának. Ez az elv adott létjogosultságot minden munkaügyi tartalmú jogszabálynak, ez képez alapot a létrehozott szerveknek, és a kormányzat a „megfelelően” működő munkaügyi kapcsolatokat is ebből a kiindulópontból ítéli meg. A szabályozás léte tehát bármilyen más elv fontosságát mellőzve gazdasági indíttatású, az állam a szabad versenyt biztosítandó lép fel a munkaügyi kapcsolatok alanyai működésének szabályozásával. A viták egyszerűbb, gyorsabb megoldásának lehetősége is erről az alapról táplálkozik. A munkavállalói jogok bármiféle elismerése, a munkavállalók védelme két kivételtől eltekintve<sup>17</sup> nem jelenik meg a jogszabályokban vagy a bemutatott szervezetek dokumentumaiban.

A kihirdetett jogszabályok szórványosak, nem tükröznek az előbb említett elven túlmutató tudatos kormányzati koncepciót. Ugyanakkor a fentiekből adódóan az amerikai kormányzat hozzáállása a munkaügyi kapcsolatok kérdéséhez a történelem folyamán végig egyértelmű, változatlan, ezért végeredményében kiszámítható volt.<sup>18</sup>

Érdekes jelenség, hogy mennyire kényszerpályán mozgott a munkaügyi vitarendezés kérdése, amelynek hátterében a kollektív szerződések bírósági kikényszerítésének akadályai állt. Lényegében a bíróság által a döntőbíráskodás piedesztára emelése, valamint az amerikai bírósági rendszerrel kapcsolatos elégedetlenség vezetett odáig, hogy előbb a döntőbíráskodás, majd más alternatív vitamegoldási módszerek bekerültek a köztudatba.

A történeti áttekintésből szűrhető le az a következtetés, hogy a szövetségi szinten létrehozott vitamegoldási szervek hatáskörét időrendi megjelenésük alakította ki, s az így létrejött hatásköröket a kormányzat lényegében változatlanul hagyta, a racionalizálás igényénél a hagyomány tisztelete, úgy tűnik, erősebbnek bizonyul.

A kutatás rámutatott az FMCS és az NLRB közötti eltérésekre: az NLRB egy közigazgatási jellegű szerv, amely szövetségi állami hatalmat gyakorolva hoz a feleket kötelező határozatokat a tisztességtelen munkaügyi gyakorlat és a kollektív tárgyalás lefolytatására jogosult szakszervezeti egység (*bargaining unit*) tárgyában. Az FMCS ezzel szemben a kollektív tárgyalás mediáció útján történő lefolytatásában működik közre és más szolgáltatások útján asszisztál a munkahelyi kapcsolatok fejlesztésében. Nem rendelkezik hatósági funkcióval, kötelező erejű határozatokat sem hoz.

## *1.2. A vitamegoldás története Nagy-Britanniában*

Ahogy az amerikai fejlődéstörténet előzményeként kitértük rá, itt is meg kell említeni, hogy Nagy-Britanniában a munkajogi szabályozás elsődlegesen nem a jogalkotó munkájának volt köszönhető, mint Európa kontinentális országaiban,

<sup>17</sup> Ezek: a szervezkedési szabadsággal együtt járó jogok elismerése és az egyenlő bánásmód biztosítása.

<sup>18</sup> Az amerikai kormányzatnak az egyéni és kollektív munkajoghoz fűződő viszonyának értékelésére területi korlátok miatt nem tér ki a szerző.

hanem a kollektív megállapodások alakították. Ráadásul a kollektív önszabályozás autonóm formában alakult ki, vagyis amennyire csak lehetett, az állam ellenőrző mechanizmusától távol. Így az Egyesült Királyságban a munkaügyi kapcsolatok rendszerére talán a legtalálhatóbb kifejezés az ún. önkéntes rendszer, amelyben a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviselői szervezetek bármely témakört szabadon rögzítettek kollektív szerződéseikben.

A szerződések tartalmának szabad, korlátozásmentes alakítását, mint teljes egészében a saját hatáskörükbe tartozót tekintették. Bármilyen mértékű állami beavatkozás (ideértve bizonyos egyéni jogok törvényi szabályozását) e hagyományosan kialakult autonómia súlyos megsértésének minősült volna. Ebben az időben, még ha nem is teljes egészében, de a munkásság jelentős része kollektív szerződés hatálya alatt állt.<sup>19</sup>

A kollektív megállapodások a brit jog szerint a bíróság előtt nem voltak kiényszeríthetők, és csak annyiban vannak hatással az egyéni munkaszerződések tartalmára, amennyiben a munkaszerződés tartalmaz kollektív szerződéses rendelkezést.

E voluntarista rendszer kialakuláskor a jogi szabályozás szerepe kizárólag arra korlátozódott, hogy megfelelő háttérrel biztosítson a kollektív önszabályozás működésének. A jogalkotó tevékenységére azért volt szükség, mert a brit bíróságok által kifejlesztett *common law* egyébként nem tudott volna alkalmazkodni a kollektív önszabályozáshoz. A *common law* azon az elven alapszik, hogy az egyént tekinti a jogik és kötelezettségek alányának, és a kollektív jogokat egyszerűen nem tudta kezelni. De a jogszabályok kötik a bíróságokat, azokat be kell tartani, ami egy érdekes egyensúlyi helyzetet eredményezett a bíróságok és a jogalkotó között.<sup>20</sup>

Felmerül a kérdés, hogy egy ilyen önkéntességen alapuló rendszerben hogy oldották meg a munkaügyi vitákat.

Az állam támogatta a kollektív önszabályozás rendszerét és a vitamegoldási szisztémákat is. 1891-ben egy Királyi Bizottságot állítottak fel, hogy kivizsgálja a munkaadók és munkások közötti kapcsolatot, és jelentést készítson arra vonatkozóan, hogy a jogalkotás segíthet-e orvosolni a felderített hiányosságokat. A bizottság munkája eredményeként 1896-ban végül elfogadták a békéltetésről szóló törvényt (*Conciliation Act*). A törvény lehetővé tette a Kereskedelmi Tanács számára

<sup>19</sup> A brit történeti részhez hasznos és fontos alapul szolgált CLAIRE KILPATRICK munkája: *UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration*  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/disputeresolution\\_unitedkingdom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/disputeresolution_unitedkingdom_en.pdf)

<sup>20</sup> Alapvetően két iránya volt annak, ahogyan a *common law* beavatkozott a kollektív jogok működésébe. Az egyik a szervezkedési szabadság értelmezése volt. A bíróságok szerint a szakszervezethez való csatlakozás a kereskedelem korlátozásának minősült, ezért jogellenesnek tekintették. A Parlament ezért 1871-ben törvényben mondta ki (*Trade Union Act*), hogy ilyen alapon a szakszervezeti szervezkedés nem jogellenes. A bíróság másik korlátozó tevékenysége a munkavállaló munkaügyi vitában (illetve direkt akcióban) való részvétele kapcsán jelentkezik. Eszerint ha a munkavállaló kollektív munkaügyi konfliktusba kerül a munkáltatójával, akkor bűncselekményt valósít meg, amiért börtönbüntetés is kiszabható. Válaszként 1875-ben a Parlament törvénybe iktatta, hogy a munkaügyi konfliktust előidéző vagy azt elősegítő cselekmények nem minősülnek bűnös összeesküvésnek (*Conspiracy and Protection of Property Act*).

(amely 1917-től a Munkaügyi Minisztérium nevet viselte), hogy a vitákban békéltetőként lépjen fel. A Munkaügyi Minisztérium egy olyan rendszert épített ki, amely egy Békéltetői Főhivatalból és a regionális szinten működő ún. „munkaügyi kapcsolatok tisztviselőkből” (*Industrial Relations Officers*) tevődött össze. A tevékenység ellátásához a következő elv volt a kiindulópont: ha békéltetésre kerül sor, az valójában nem más, mint a kollektív tárgyalás külső segítséggel történő meghosszabbítása.<sup>21</sup>

Az 1919-es munkaügyi bíróságokról szóló *Industrial Courts Act* hasonlóságot mutatott az 1896-os törvénnyel és végleg szakított a munkaügyi kapcsolatokba és vitákba beavatkozó állam képével. Az állam szerepe a munkaügyi kapcsolatokkal összefüggésben az, hogy békés megegyezésre ösztönözze a feleket – anélkül, hogy kényszerítené őket. Biztosította az eszközöket, a pénzügyi feltételeket, és – ha szükség volt rá – a helyszínt.

A munkaügyi kapcsolatok kialakulásától egészen a 20. század derekáig az egyeztetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás voltak a meghatározó eljárások a munkaügyi viták megoldásában.

Az egyéni munkaügyi viták vonatkozásában elmondható, hogy a brit jog nem biztosított olyan jogosultságot a munkavállalóknak, hogy a munkáltatóikkal szemben a bírósághoz forduljanak. (E tekintetben csupán a munkaszerződés biztosított számukra egy rendkívül szűk körű védelmet.) Mint korábban szoltunk róla, a kollektív szerződés nem volt a bíróság előtt kikényszeríthető. A megoldás a gyakorlatban alakult ki. A jogaikban sértett munkavállalók inkább az üzemi megbízotthoz (*shop steward*) fordultak, mint ügyvédhez, és egy sor, kollektív szerződésben rögzített önkéntes eljárás közül választhattak ügyes-bajos dolgaik elintézésére. Az egyes iparágakban ezek eltérő módon alakultak ki, s hem is tettek különbséget jogvita és érdekvita között.

A bíróságokat nélkülöző vitamegoldás lehetősége egyébként is kíváncsú jelenség volt, a munka világában éppúgy, mint a kereskedelemben.<sup>22</sup>

Az 1960-as évektől kezdődően három tényező együttes hatására rések keztek a kollektív *laissez-faire* rendszerén és a mai napi tartó alapvető átalakulás kezdődött.

Az első tényező, hogy 1963-tól kezdve a törvényi szabályozás fokozatosan az egyéni munkajog központi szabályozó forrásává vált. Az Egyesült Királyság uniós csatlakozását követően ugyanis az EK (később EU) munkajogi tárgyú szabályai a szigetországra nézve is kötelezettséget jelentett. Ez tehát megdöntötte a kollektív önszabályozás egyeduralmát.

A második jelentős hatás az volt, hogy a kollektív munkajog tárgyában is megjelent a központi szabályozás, többé nem kizárólagosan a bipartit felek kapcsolatának alakulása határozta meg a kollektív kapcsolatok fejlődési irányát. (Témánk

<sup>21</sup> KILPATRICK, CLAIRE: i. m.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/disputeresolution\\_unitedkingdom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/disputeresolution_unitedkingdom_en.pdf)

<sup>22</sup> JAFFE, A. JAMES: *Industrial Arbitration, Equity and Authority in England 1800-1850*  
<http://www.historycooperative.org/journals/lhr/18.3/jaffe.html>

szempontjából pl. az 1992-es *Trade Union and Labour Relations Consolidation Act* említendő meg, amely a korábbihoz képest lényegesen leszűkítette munkaügyi vita fogalmát).

Végül pedig a brit állam nem folytatta azt a gyakorlatot, ami a *common law*-t korábban távol tartotta a kollektív munkajogtól. Így a bíróságok olyan ítéleteket hoztak, amelyek sztrájk vagy más direkt akciók során a munkáltatót hozták kedvezőbb helyzetbe a munkavállalók, illetve a szakszervezet kártérítési felelősségének megállapításával. Ezen kívül egy törvénymódosítással a jogalkotó lehetővé tette a munkáltatók számára egy eljárásjogi intézmény, az ún. belső kifogás alkalmazását, amennyiben úgy ítélték meg, hogy a készülő szakszervezeti direkt akció jogellenes lehet. Ez a bíróság döntéséig akadályozta a direkt akció folytatását (a megszegésért igen komoly hátrányokat kilátásba helyezve) és így lelassította a direkt akció menetét.

E három tényező együttesen jelentős változást jelentett a brit munkaügyi kapcsolatok rendszerében, amire a Konzervatív Párt 1979-től 1997-ig tartó kormányzása is rányomta a bélyegét. Az önkéntes rendszer működését fenntartó, ahhoz szükséges körülmények tehát megváltoztak: egyre több munkaügyi jogszabály született a korábbiakhoz képest korlátozva a kollektív szerződések lehetséges tartalmát. S emellett a korábban az állami beavatkozásnak (jogalkotásnak) köszönhető, a szakszervezetek és a munkáltatók közötti relatív egyensúly megbomlott, mert a bíróságok ítéleteikkel a munkáltatókat hozták kedvezőbb helyzetbe. A 18 éves konzervatív uralmat követően kormányt alakító Munkáspárt sokat finomított ugyan a szabályozáson, de a munkaügyi kapcsolatok korábban létező önszabályozó jellegét már a külső körülmények miatt sem állíthatta vissza.

Ezek a tényezők természetesen az egyéni és kollektív munkaügyi viták megoldási mechanizmusára is hatással voltak, s e hatások a mai vitamegoldási rendszerben is megmutatkoznak.

*Kollektív viták* megoldására két intézmény jött létre még 1974-ben: az ACAS és a *Central Arbitration Committee* (a továbbiakban: CAC). (Mindkettő a Munkáspárt kormányzati tevékenységének eredménye volt.)

Az ACAS létrehozásának egyik célja kifejezetten a munkaügyi kapcsolatok javítása volt egy független szerv közreműködésével.

A CAC azon kívül, hogy önkéntesen választható döntőbírói fórumként jár el, a törvényben előírt kollektív tárgyalópartnerként történő elismerési eljárás keretében hoz döntést, valamint szintén végleges döntést hoz abban a kérdésben, hogy a munkáltató jogosan tagadta-e meg a kollektív tárgyalás során bizonyos információk átadását a szakszervezet részére, illetve az Európai Üzemi Tanácsok működéséről szóló irányelv végrehajtása kapcsán kapott speciális hatáskört.

Ami az *egyéni jogvitákat* illeti, mivel igen sok témakörben született törvény, az államnak gondoskodnia kellett egy olyan szervről, amely a munkaügyi viták tárgyában ítélezik. Ennek érdekében állították fel az ún. *Employment Tribunal*-okat, amelyek kb. a munkaügyi bíróság feladatkörét látják el. Mivel egyéni munkaügyi vitákban az egyeztetése a főszerep, ezt az eljárást az ACAS-szal szoros együttmű-

ködsben látja el, ahol az ACAS szakértői végzik az egyeztetést, s csak akkor folytatódik a hagyományos bírósági út, ha az egyeztetés eredménytelen volt.

Jelenleg a *kollektív viták* területén a törvényi szabályok szigorodása (szakszervezeti szempontból) és a munkáltatói jogok bővítése (kifogás alkalmazása) ellenére stabil az egyeztetések száma. Vagyis vannak olyan körülmények, amelyek mindkét oldalon a békés megegyezést célzó eljárások irányába ösztönzik a feleket.

Az *egyéni jogvitákat* tekintve a számok azt mutatják, hogy a munkaügyi bíróságoknál 1991 óta megháromszorozódott az ügyek száma. Míg 1991 előtt a legmagasabb éves ügyszám sem érte el a 45 ezret, addig 1991-ben csaknem elérte a 70 ezret. Azóta az a tendencia, hogy évi kb. 50 ezer ügyet indítanak a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt, és további 160 ezret más jogcímenek.<sup>23</sup> Ez egyrészt annak a jogszabály-módosításnak köszönhető, amely a korábbiakkal ellentétben csoportos munkaviszony-megszüntetésnél is egyéni keresetindítási lehetőséget ad, másrészt a kollektív munkajogi rendszert érintő változásoknak is szerepe volt. Ugyanis vannak és korábban is voltak olyan ágazatok, illetve munkáltatók, ahol a munkavállalók korábban nem, vagy csupán korlátozott védelemben részesültek. Ezek a munkavállalók ma kihasználják a lehetőséget, és sérelem esetén munkaügyi bírósághoz fordulnak. A mindenki számára elérhető bíróságok tehát fokozatosan háttérbe szorítják a korábban a kollektív szerződésekben meghatározott privát jogérvényesítési csatornákat. Ezekben a jogvitákban az ACAS által betöltött egyeztető szerep tehát még inkább felértékelődik.

### 1.3. A vitamegoldás története Magyarországon

A hazai vitamegoldás történetének fejlődése a brit és az amerikai példákkal ellentétben nem lineáris. A 19–20. századi klasszikusnak mondható fejlődési ívet a második világháború utáni, 1948-tól kezdődő szocialista hatalomátvétel törte meg. Kialakultak a kollektív munkajog külföldi példákból is ismert intézményei, elismerést nyertek a szakszervezetek, a kollektív szerződések, és létezett meglehetősen fragmentált munkajogi szabályozás is. A szocializmus időszakában új alapokra került a munkajog és a munkaügyi kapcsolatok rendszere, s negyven év elegendő volt ahhoz, hogy a korábban kiépült, illetve csíráiban lévő intézmények teljesen feledésbe merüljenek, s egy mesterségesen kialakított rendszer vegye át ezeknek a helyét.

A II. világháborút megelőzően kialakult (tőkés alapú) és az új, szocialista munkajogi intézmények céljai illetve eszközei közti különbséget Weltner Andor foglalta össze:<sup>24</sup>

A szabad gazdálkodásra alapított (tőkés) rendszerben

<sup>23</sup> További részletek az employment tribunal-okhoz érkező ügyekről:

[http://www.employmenttribunals.gov.uk/publications/documents/annual\\_reports/ETSAS06-07.pdf](http://www.employmenttribunals.gov.uk/publications/documents/annual_reports/ETSAS06-07.pdf)

<sup>24</sup> WELTNER ANDOR: *Munkajog*. Magyar Magánalkalmazottak Szabad Szakszervezete Kiadása [é.n.] 4–7. p.

1. a szerződéses szabadság elvét a legteljesebb körben engedik érvényesülni, tilalmakat, korlátozásokat csak közérdekből állítanak fel, a gyengébb fél érdekében kényszerítő szabályok formájában;
2. (gazdasági, társadalmi, politikai) érdekellentét áll fenn a munkás és munkaadó között;
3. a munkásosztály egyik fő célja a munkabérek emelése;
4. a munkások a sztrájk eszközével gyakorolhatnak nyomást a munkaadókra;
5. a termelés során keletkező haszon a tulajdonosokhoz kerül.

Ezzel szemben a szocialista jogfejlődés során

1. a jog nemcsak tilalmakat és korlátozásokat állít fel, hanem pozitív tartalmat is az ügylet tartalmába kényszerít, meghatározva annak tartalmát;
2. az osztályellentétek megszüntetésével arra törekszik, hogy a termelés és a munkásosztály érdekeit összehangolja;
3. az új munkajogban cél a gazdasági tervek teljesítése, hogy a megfelelő elosztással növekedjék az életszínvonal;
4. a gazdasági tervek pontos teljesítésével kell a termelést fokozni, s ennek érdekében a munkaerőkölc és munkafegyelem megvalósítása a siker kulcsa;
5. az értéktöbbletet beruházás és közintézmények formájában visszajuttatja a dolgozóknak.

1948, a fordulat éve után a munkaügyi kapcsolatok és a kollektív szerződés intézményének elsovadása 1951-ig be is következett.<sup>25</sup>

Kiss György a következőképpen foglalja össze az 1948-tól 51-ig tartó időszakot: „...Az állam drasztikus beavatkozása által mindkét fél érdekeitől független, illetve azok felett álló önkénnyel állapította meg és alakította viszonyait. A koalíciós szabadság elsovasztása következményeképpen megszüntettek valamennyi munkaadói, illetve munkavállalói érdekképviselői szervezetet. Az előbbieket jószerével az állam vette át, míg utóbbiak integrálódtak a klasszikus szocialista modell politikai rendszerének hatalmi struktúrájába.”<sup>26</sup>

A szocialista munkajog gyökeres átrendeződése miatt nehéz lenne az egyes munkajogi jogintézményeket összehasonlítani, eredményességüket megvizsgálni. Munkaügyi viták azonban léteztek akkor is, még ha ezek létét külön ideológiával kellett is alátámasztani, hiszen a munkáltató és munkavállalók közötti érdekellentétre a szocialista rendszerben nem lehetett hivatkozni. A munkaügyi vitára a dolgozó részéről a szocialista tudat elmaradása, az egyéni érdekek előtérbe helyezése adhatott okot, míg a munkáltató esetén az, ha bürokratikusán foglalkozott a dolgozó ügyeivel.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> ROMÁN LÁSZLÓ: *A munkajog alapintézményei* I. kötet. Pécs, 1998, 55–56. p.; Kiss Gy. (1996)

73. p.

<sup>26</sup> KISS GYÖRGY: *Munkajog I.* Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs, 1996, 76. p.

<sup>27</sup> WELTNER ANDOR – NAGY LÁSZLÓ: *Munkajog II.* Tankönyvkiadó, Budapest, 1966, 240–241. p.

A két rendszer közötti különbség fenti bemutatására azért volt szükség, hogy érzékelhető legyen az a „gyökértelenség” és ellentmondásosság, amely az 1988–89-es rendszerváltozást követően a magyar munkaügyi kapcsolatokat jellemezte. Ugyanis hiába virágoztak a szakszervezetnek nevezett intézmények a szocialista időszakban, ezek egyáltalán nem a munkavállalói érdekvédelem szerepét töltötték be, hanem a rendszer végrehajtó hatalmát jelentették. Mivel az állam egyedüli munkáltatóként és szabályozóként vett részt a munkajogban, a fordulat után nem volt egyszerű megtalálni azt az egyensúlyi helyzetet, kialakítani az állami politikát, amely a rendszerváltás utáni munkajogi szabályozás és munkaügyi kapcsolatok alapját jelenthette.

A vizsgált téma szempontjából tehát az 1988–89-es dátum jelenti a kezdetet azzal, hogy nem üres lappal indult a munkaügyi kapcsolatok rendszere, hanem rendkívül sok és sokféle szállal kötődik mind a mai napig a fordulat előtti gyakorlathoz, szokásokhoz, szerepekhez. Ez pedig alapvetően meghatározza a kollektív jogalanyok egymáshoz, valamint az államhoz fűződő kapcsolatát, befolyásrendszerét is.

Mindezek eredményeként az 1992-ben megalkotott Munka törvénykönyve nem egy hagyományokon alapuló, szerves fejlődésen átment munkajogi rendszert tükrözött, hanem „felülről” határozta meg a szabályokat. Ez magától értetődően a kollektív jogviszonyokra vonatkozó részben a legszembetűnőbb, hiszen megint csak egy mesterséges, az elképzelt piaci viszonyokra vonatkozó szabályrendszer született. A jogalkotói szándéknak tehát csekély kötődése volt a gyakorlathoz, és ez a munkaügyi vitamegoldás intézményeinek szabályozásában is egyértelműen látszik.

A kollektív viták megoldására a törvény háromféle lehetőséget biztosít a felek (a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltató – munkáltatói érdekképviselői szervezet – és a szakszervezet) számára, ezek: az egyeztető tárgyalás, közvetítés és döntőbíráskodás. E vitamegoldási intézmények azonban – talán az egyeztetés kivételével – ismeretlenek voltak a hazai gyakorlatban, lényegében „légből kapva”, indoklás és bármiféle tartalmi-fogalmi meghatározás nélkül jelentek meg. Később, 1996-ban részben a privatizáció társadalmi kihatásaitól félve alapították meg az MKDSZ-t, hogy segítsen úrrá lenni a konfliktusokon, és vegyen részt a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztésében.

A munkaügyi kapcsolatok fejlődése a jogi keretek mentén, a maga természetes módján, a múltból hozott jelentős tehetetlenségi nyomatékával alakul és változik, érzékelhető közömbösséggel viseltetve a munkaügyi viták megoldásának alternatív intézményeivel szemben. (Annak ellenére, hogy pl. az MKDSZ-t a szociális partnerek hozták létre.)

A magyar munkajogban az egyéni munkajogra vonatkozó szabályok a jogalkotó szándéka szerint keretjellegűek, azzal a céllal, hogy a részletes szabályokat kollektív szerződések határozzák meg. A kollektív szerződés alkalmazásából vagy értelmezéséből eredő viták jogvitának minősülnek, és a munkaügyi bíróságokhoz lehet jogorvoslással fordulni. A bíróságok ügyterhe jelentős, és részben ennek kö-

szönhetően 2003 márciusától a munkaügyi jogvitákat közvetítés útján is meg lehet oldani egy erről szóló önálló törvény alapján.<sup>28</sup>

## 2. Társszervezetek: FMCS, ACAS, MKDSZ

A tanulmány következő részében a vizsgált országokban működő munkaügyi vitamegoldási szervezeteket hasonlítja össze elsősorban a hatáskörük alapján. Ehhez a rendelkezésre álló, sokoldalúan összeállított statisztikák is hasznos alapként szolgálnak.

### 2.1. A Federal Mediation and Arbitration Service (FMCS)

Az Egyesült Államokban tehát az FMCS az az általános hatáskörrel rendelkező szerv, amely hatáskörét tekintve leginkább hasonlít a magyar MKDSZ-re, ezért érdemes működését, hatáskörét részletesebben is leírni.

Az FMCS küldetésének tekinti, hogy hozzájáruljon az egészséges és stabil munkaügyi kapcsolatokhoz. Ennek érdekében számos szolgáltatást nyújt a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek. Hogy betöltse rendeltetését, a következő feladatokra terjed ki a hatásköre:

- Mediáció kollektív tárgyalás során
- Kapcsolatfejlesztő- és tréningprogramok
- Döntőbíráskodás
- Egyéni munkavállalói panaszok mediációja (*grievance mediation*)
- Vitamegoldás egyéni jogvitákban
- Az FMCS Intézet működtetése
- Nemzetközi tréning- és csereprogramok

A következőkben ezeket a feladatokat fejtem ki részletesebben, statisztikai adatokkal alátámasztva.

#### – Mediáció kollektív tárgyalás során

Az FMCS egyik fő beavatkozási területét a kollektív tárgyalás során felmerülő konfliktusokban történő segítség jelenti. Nyilvánvaló, hogy a kollektív viták intenzívebbé válása és elhúzódása üthetik a legnagyobb rést a munkaügyi kapcsolatok építményében. Kollektív munkaügyi vitákban az Egyesült Államokban legtöbbször döntőbíró jár el, azonban ez a trend kezd megváltozni, és ilyen vitákban is egyre gyakrabban fordulnak a felek az informálisabb és költségkímélőbb mediációhoz. Értelemszerűen önkéntes az eljárás, és a mediátor kollektív szerződést kísérel meg létrehozni az öt felkérő felek között. Ez a szolgáltatás minden vállalat és szakszer-

---

<sup>28</sup> 2002. évi LV. törvény.



vezet számára igénybe vehető, sőt, a közszféra munkáltatói és szakszervezetei sem képeznek kivételt.

Az 1. táblázatból kiolvasható, hogy folyamatosan jelentős az FMCS tevékenysége, hiszen az összes kollektív szerződés újratárgyalásának mintegy harmadában közvetített az elmúlt négy év során. Az öt-hatezres mediált kollektív szerződés-szám önmagában is tekintélyesnek mondható, ugyanígy a 2005-ben és 2006-ban már 85%-ot meghaladó sikeres közvetítések aránya. A táblázat azt is mutatja, hogy míg az összes bejelentett ügy mintegy 90%-a a versenyszférából származik, addig a sikeresen mediált ügyek kb. 70%-át képezik az innen érkező ügyek. Tehát úgy tűnik, a köz- és a szövetségi szférában nagyobb hajlandóság mutatkozik a külső szereplő igénybe vételére, az érintett felek tárgyalásos úton kevésbé tudnak meg-egyezésre jutni.

1. táblázat

A kollektív tárgyalás során alkalmazott mediáció alakulása költségvetési évenként  
2003–2006 között

Mediáció kollektív tárgyalás során	2003	2004	2005	2006
Bejelentett ügyek összesen <sup>29</sup>	19.516	18.493	17.102	15.072
ebből versenyszféra	17.568	16.738	15.489	13.539
közszféra (állami és helyi szint)	1.329	1.295	1.160	1.219
szövetségi szint	619	460	346	314
Mediált ügyek összesen <sup>30</sup>	6.640	4.768	5.215	5.484
ebből versenyszféra	4.912	3.274	3.847	3.874
közszféra (állami és helyi szint)	1.218	1.077	1.086	1.319
szövetségi szint	510	397	256	291
Aktivitási arány <sup>31</sup>	34%	26%	30%	35%
Eredményesen mediált ügyek	4.988	3.768	3.557	3.864
Az FMCS által eredményesen mediált ügyek aránya	74%	79%	87%	86%
Aktivitási arány a jelentősebb ügyekben <sup>32</sup>	50%	51%	47%	45%

Forrás: Mediation Services Program Data 2006 Annual Report FMCS 6. p.

[http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006_Annual_Report.pdf)

<sup>29</sup> Törvény kötelezi a munkáltatókat és minden munkaügyi szervet arra, hogy 60 nappal a kollektív szerződés lejártá előtt értesítsék erről a tényről a szervezetet. Nem minden bejelentés jelent egyben mediációt.

<sup>30</sup> Ezek azok az ügyek, amelyekben a mediátor aktív szerepet kapott a kollektív tárgyalásokban.

<sup>31</sup> Olyan arányszám, amelyben az összes esetet, ahol legalább egy megbeszélés történt, elosztják az összes bejelentett ügy számával.

<sup>32</sup> A jelentősebb ügyek a statisztika szempontjából azokat jelentik, amelyeknél a képviselt munkavállalók száma (*bargaining unit*) meghaladja az ezer főt.

A 2. táblázat foglalja össze azokat a hozzávetőleges megtakarításokat, amelyeket a kollektív tárgyalás során alkalmazott mediációnak köszönhet az amerikai gazdaság.

Az adatok szerint – igaz ingadozik az összes költségek volumene, de – igen jelentős az 1999-től nyomon követett összköltségek összege. Vannak évek, amikor 700 millió dollár körül mozog (ez a legalacsonyabb), és vannak évek, amikor másfél milliárd dollár fölé emelkedik. Ebből emelkedik ki a 2000-es év, amikor a sztrájkokkal összefüggő költségek teljes összege a statisztikai adatok szerint meghaladta a hét milliárd dollárt.

2. táblázat

A munkabeszüntetéssel összefüggő költségek

Évek	Közvetlen költségek (1000 \$-ban)	Közvetett költségek (1000 \$-ban)	Összes költség (1000 \$-ban)
1999	883.010	896.481	1.779.490
2000	3.350.203	3.672.152	7.022.355
2001	495.484	476.000	971.484
2002	363.522	461.289	824.811
2003	372.678	329.595	702.273
2004	1.102.475	267.260	1.369.735
2005	488.075	450.737	938.812
2006	725.180	686.468	1.411.648

Forrás: Mediation Services Program Data 2006 Annual Report FMCS 7. p.

[http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006_Annual_Report.pdf)

Nyilvánvaló, hogy csupán hozzávetőlegesen kalkulálható az az összeg, amely a sztrájkokat megelőző eredményes mediációs megállapodásoknak köszönhető. Az FMCS munkatársai azt állapították meg, hogy két olyan terület van, ahol a legszembetűnőbb és a leginkább mérhető a költségek megtakarítása. A 3. táblázat erről tartalmaz információkat. A megállapodások miatt egyrészt csökkent a munkabeszüntetések száma. A becslések szerint az amerikai gazdaságban így képződött megtakarítás a vizsgált években hatszázhatvan és kétmilliárd dollár között mozgott. Másrészt a munkabeszüntetések hossza is csökkent a mediációnak köszönhetően, s az így kalkulált megtakarítás is 60 és 800 millió dollár körüli összegre tehető.

Összességében tehát a mediációs megállapodások 727 millió és kétmilliárd dollár fölötti becsült évenkénti megtakarítást eredményeztek 1999 és 2006 között.

3. táblázat

## A mediációnak tulajdonítható megtakarítások

Évek	Csökken az előfordulás gyakorisága (1000\$-ban)	Rövidebb tartam (1000 \$-ban)	Összes megtakarítás (1000 \$-ban)
1999	756.974	211.149	968.122
2000	1.992.529	303.092	2.295.621
2001	667.206	60.372	727.578
2002	840.936	272.595	1.113.531
2003	717.239	224.287	941.525
2004	2.259.575	173.177	2.432.752
2005	1.269.679	798.666	2.068.345
2006	1.320.946	374.872	1.695.818

Forrás: Mediation Services Program Data 2006 Annual Report FMCS 7. p.  
[http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006_Annual_Report.pdf)

## – Kapcsolatfejlesztő- és tréningprogramok

Az FMCS fontosnak tartja, hogy ne pusztán *külső* beavatkozóként működjön közre a már fellángolt viták *megoldásában*, hanem preventív céllal segítsen az érintetteknek a vállalaton *belüli* hatékony vitamegoldásban. Ennek érdekében különböző tréningprogramokat kínál a szakszervezetek és a menedzsment számára. A megfelelő tréningprogram(ok) kiválasztása úgy történik, hogy az FMCS szakértője először felméri a felek igényeit, s ennek megfelelően szabják testre a képzés anyagát. Három témakör köré csoportosul a szociális partnerek tréningje: a kollektív szerződés szövegezése, a szakszervezet-menedzsment kapcsolatának fejlesztése, valamint alternatív technikák a kollektív tárgyalásban (*alternative bargaining processes*).

A vállalatoknál így megtartott tréningek száma – a 4. táblázat alapján – évenként kiegyenlítettnek mondható, az utóbbi négy évben 2.250 és 2.600 között mozgott. A tréningek 65%-át szervezték a versenyszférához tartozó vállalatoknál, s a maradék 35% a közszféra és a szövetségi szintű intézmények között oszlik meg.

4. táblázat

## A kapcsolatfejlesztő- és tréningprogramok alakulása költségvetési évenként 2003-2006 között

Kapcsolatfejlesztő- és tréningprogramok	2003	2004	2005	2006
A megtartott tréningek/kurzusok száma összesen	2.594	2.281	2.257	2.445
ebből versenyszféra	1.693	1.565	1.315	1.552
közszféra (állami és helyi szint)	901	599	749	730
szövetségi szint	213	117	117	163

Forrás: Mediation Services Program Data 2006 Annual Report FMCS 6. p.  
[http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006_Annual_Report.pdf)

### – Döntőbíráskodás

Döntőbíráskodás során a felek közötti vitát egy általuk választott semleges és pártatlan döntőbíró dönti el, s a döntés előzetes írásbeli nyilatkozatuknak megfelelően rájuk nézve végleges és kötelező.

Ha az Egyesült Államokban egy kollektív szerződés értelmezése vagy alkalmazása miatti vita alakul ki, a döntőbíráskodás a „rendes” módja a megoldásának, a bírósági eljáráshoz képest ugyanis kevésbé formális és gyorsabb. Az FMCS kb. 1400 döntőbíró tart nyilván, akik egyrészt megfelelnek a szervezet elvárásainak és emellett tapasztaltak a kollektív tárgyalásokat tekintve. A szervezet elvárásainak az a döntőbíró felel meg, aki:

- = tapasztalt, kompetens, és munkaügyi vitákban állók számára is hiteles döntéshozó szerepben;
- = a szóban forgó problémával kapcsolatban aránylag friss tapasztalattal rendelkezik;
- = képes egy tárgyalás levezetésére, a tanúvallomások és más bizonyítékok elemzésére, valamint világos és precíz következtetésekre és ésszerű határidőn belüli döntéshozatalra.

A döntőbírói alkalmasságot leginkább öt, nem sokkal az adott vitát megelőzően született döntőbírói ítélet leadásával lehet igazolni, vagy a vitára történő kijelölést közvetlenül megelőző öt évben teljesített, az FMCS által szervezett döntőbírói tréning igazolásával, amelyhez még legalább két ítéletnek kell társulnia. Minden döntőbírónak tartózkodni kell attól, hogy bármely fél (menedzsment, szakszervezet) vagy bármely egyéni munkavállaló képviselőjeként lépjen fel.

Minden döntőbíró a Döntőbírák Felülvizsgálati Bizottsága (*Arbitrator Review Board*) tagjainak ajánlására válhat az FMCS által kiközvetíthetővé.

Érdemes röviden megemlíteni azt az eljárást, amelynek során a döntőbíró kiválasztása történik. A felek online vagy levélben kérhetnek a szervezettől listát a döntőbírákról. A kéressel egy időben megjelölhetik, hogy milyen jellemzőket tekintenek fontosnak a döntőbíró személyével kapcsolatban. Pl. földrajzi elhelyezkedés, szakmai elkötelezettség, egy bizonyos iparág, szolgáltatási ág ismerete vagy más körülmény.

Miután a felek online jelezték igényüket, 10 percen belül elkészül a lista. Ha hagyományos levélben történt a felkérés, öt napon belül küldik meg a listát. A Szolgálat emellett a listán szereplő döntőbírák életrajzi adatait, valamint díjazási igényüket is mellékeli a felkérők számára. A felek erről kiválaszthatják a számukra legmegfelelőbbnek ígérkező személyt, akit a kiválasztás után azonnal értesít a Szolgálat. A döntőbíró időpont egyeztetése céljából ezt követően 14 napon belül köteles felvenni a kapcsolatot a felekkel.

A döntőbíráskodással kapcsolatos adatok (lásd az 5. táblázatot) mutatják, hogy ez a tevékenység igen markánsan jelen van a szolgálat tevékenységében. Összességében az FMCS több döntőbírást ajánl, mint amennyire megkeresés érkezik. Az egy

döntőbíróra jutó költségekről is tájékoztatást ad az 5. számú táblázat. Eszerint egy döntőbíráskodás minden évben átlagosan 4 munkanap körül mozog, az egy döntőbíráskodásra jutó költség pedig átlagosan 3.200 és 3.900 dollár között volt, és ez az összeg 2002-től évente folyamatosan növekedő tendenciát mutat.

5. táblázat

A döntőbíráskodással összefüggő adatok

Tevékenység	2002	2003	2004	2005	2006
Listán kért döntőbírák száma	17.282	17.332	16.382	15.370	15.572
Listán kiadott döntőbírák száma	18.885	19.023	18.033	16.787	16.854
Kijelölt döntőbírák száma	8.335	8.595	7.875	7.592	6.800
<b>Számlázott tevékenység</b>					
Utazás – napok száma	0.45	0.48	0.45	0.46	0.46
Tárgyalási napok száma	1.09	1.15	1.09	1.15	1.11
Passzív munkanapok száma (az ügy tanulmányozása)	2.44	2.35	2.37	2.40	2.40
Összesen	3.98	3.98	3.91	4.01	3.97
<b>Díjazás</b>					
Egy napra eső munkadíj	721\$	764\$	802\$	836\$	860\$
Munkadíj összege	2.884\$	3.048\$	3.197\$	3.396\$	3.605\$
Költségek összege	318\$	364\$	344\$	336\$	335\$
Összes kiadás	3.202\$	3.412\$	3.542\$	3.732\$	3.940\$

Forrás: Mediation Services Program Data 2006 Annual Report FMCS 8. p.  
[http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006_Annual_Report.pdf)

– *Egyéni munkavállalói panaszok mediációja (grievance mediation)*

Az FMCS által ellátott feladatok között külön pontban szerepel az egyéni panaszok mediációja. Mint említettük, az USA-ban a kollektív szerződések értelmezésével vagy alkalmazásával kapcsolatos vitákban leggyakrabban döntőbíró jár el. Az FMCS azonban azt a lehetőséget is megteremtette, hogy a vitás ügyben a felek a meglehetősen költséges döntőbíráskodás előtt mediáció útján találjanak megoldást. Minden jel arra mutat, hogy érdemes volt ezt a szolgáltatást is felvenniük a palettájukra, hiszen 2004-től már az 1200-at is meghaladja a mediációval megoldott panaszeljárások száma (lásd 6. táblázat). Ha nem sikerül a feleknek ezzel a módszerrel megoldaniuk az ügyet, akkor a kollektív szerződésben foglaltak szerinti eljárás(ok) szerint halad tovább az ügy.

Ami ezen eljárás mellett szól, hogy ha kollektív szerződés kapcsán merül fel rá igény, a szolgáltatás ingyenes. Értelemszerűen felgyorsítja a panaszeljárást, és a

mediáció természete miatt a konkrét eseten túlmutató nagyobb horderejű problémákra is felhívhatja a figyelmet.

A táblázat azt is megmutatja, hogy eredményesen alakul az FMCS mediációs tevékenysége a kollektív szerződés megszegésével kapcsolatos ügyekben is, az utóbbi három évben 72% és 82 % között alakul, vagyis a mediációra utalt összes ügy közül ennyi a %-os aránya azoknak az eseteknek, amelyeknél nem volt szükség más eljárásra, mivel megállapodás született.

6. táblázat

Mediáció panaszeljárás során 2003–2006 között

Mediáció panaszeljárás során	2003	2004	2005	2006
Mediációra kijelölt ügyek száma	1.419	1.639	1.705	1.632
Ténylegesen mediált ügyek száma	1.407	1.544	1.675	1.625
Versenyszféra	Nincs adat	1.168	1.334	1.219
Közszféra (állami és helyi szint)	Nincs adat	205	270	270
Szövetségi szint	Nincs adat	171	141	136
Eredményesen mediált ügyek	Nincs adat	1.264	1.212	1.219
Az FMCS által eredményesen mediált ügyek aránya	Nincs adat	82%	72%	75%

Forrás: Mediation Services Program Data 2006 Annual Report FMCS 6. p.

[http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006_Annual_Report.pdf)

#### – Vitamegoldás egyéni jogvitákban

Az FMCS egyéni jogvitákban nyújtott szolgáltatásai kifejezetten a formális és költséges peres eljárás elkerülését célozzák. A szolgáltatás ellenérték fejében történik, és három önálló törvény<sup>33</sup> tette lehetővé, hogy a versenyszféra mellett a közszféra ágazataira is kiterjedjen az FMCS hatásköre. Így a szövetségi, állami és helyi önkormányzat szerveinél is lehetőség van ezt alkalmazni. A jogalkotó szándéka a törvényekkel az volt, hogy szövetségi szinten ösztönözze az alternatív úton történő vitamegoldást azzal a nem titkolt céllal, hogy csökkentse a pereskedéssel járó állami kiadásokat.

E szolgáltatás keretében a felek igényelhetik a viták mediáció útján történő megoldását, de ebbe a szolgáltatási körbe tartozik a munkahelyen belüli vitamegoldási módszerek és stratégiák kialakítása, valamint mediációs és facilitációs készségeket fejlesztő tréningek tartása is.

<sup>33</sup> Az 1990-es közigazgatási vitamegoldásról szóló törvény (*Administrative Dispute Resolution Act*), a szintén 1990-ben kihirdetett törvény a tárgyalás útján történő szabályalkotásról (*Negotiated Rulemaking Act*), valamint a közigazgatási vitamegoldásról szóló törvény(módosítás) 1996-ból.

A szervezeten keresztül történt mediációs szám aránylag alacsonynak mondható, 2006-ra érezhető csökkenés állt be, ahogy az a 7. táblázatból kiolvasható. Ugyanakkor nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a tényt, hogy az Egyesült Államokban több szervezet is közvetít ki mediátorokat, munkaügyekben is, mint pl. az Amerikai Döntőbírák Szövetsége (*American Arbitration Association*), de egyéni ügyvédek, ügyvédi kamarák is nagy számban kínálnak ilyen szolgáltatást. Tehát nem az FMCS az egyetlen elérhető szakértő szervezet a munkaügyi közvetítés szolgáltatásában.

Az egyéni vitákban lefolytatott mediációs eljárások eredményessége lényegesen alatta marad a más ügyekben megfigyelhető eredményességnek, mindössze 50% körüli. Tehát az ilyen ügyek fele – a felek döntése alapján – más fórum elé kerül, pl. döntőbíráskodásra vagy bíróság elé, s fele végződik megegyezéssel.

### 7. táblázat

Az egyéni vitákban lefolytatott mediációs eljárások alakulása költségvetési évenként  
2003–2006 között

Mediáció egyéni munkaügyi vitákban	2003	2004	2005	2006
A mediált ügyek száma összesen	1.310	1.596	1.446	1.022
Versenyszféra	525	1.417	1.202	993
Közsféra (állami és helyi szint)	8	5	47	13
Szövetségi szint	628	174	79	16
Eredményes mediációk száma	773	718	484	523
Eredményes mediációk %-ban	59%	45%	48%	51%

Forrás: Mediation Services Program Data 2006 Annual Report FMCS 6. p.  
[http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006\\_Annual\\_Report.pdf](http://fmcs.gov/assets/files/annual%20reports/FY2006_Annual_Report.pdf)

#### – Az FMCS Intézet működtetése

Az FMCS Intézet elméleti oktatást és tréninglehetőséget biztosít a gyakorló szak-szervezeti és menedzsment résztvevők számára. A tréninget a munkahelytől távol, tantermi keretek között szervezik, hogy a résztvevők minél többet tanulhassanak egymástól, egymás tapasztalataiból is.

Az intézeti kurzusok kifejezetten az alternatív vitamegoldás iránt érdeklődő gyakorlati szakemberek (munkaügyi kapcsolatok területén dolgozók) készségfejlesztését szolgálják. A programban történő részvétel díjazás ellenében történik, az Intézet pedig a képzésért befolyó összegből finanszírozza a működését.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Federal Mediation and Conciliation Service Five-Year Strategic Plan 2004–2009  
[http://www.fmcs.gov/assets/files/Public%20Affairs/Revised\\_Strategic\\_Plan\\_September\\_2005.doc](http://www.fmcs.gov/assets/files/Public%20Affairs/Revised_Strategic_Plan_September_2005.doc)

– *Nemzetközi tréning- és csereprogramok*

A belföldi munkaügyi vitamegoldás előmozdításán kívül az FMCS szerepet vállalt abban is, hogy külföldi országokban is támogassa a munkaügyi viták békés rendezését. Elsősorban a fejlődő országok jelentenek ebben terepet. Az FMCS éves beszámolója szerint számos országból keresték meg a szervezetet, hogy a munkaügyi kapcsolatok formális intézményei hiányában segítsen egy jól működő rendszer kialakításában.

## 2.2. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)*

Nagy-Britanniában igen nagy volt az ellenállás, hogy a bíróságok hatáskörét kiterjesszék a kollektív érdekviták területére is. Az 1971-ben kihirdetett munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény (*Industrial Relations Act*) felállította a Munkaügyi Kapcsolatok Bíróságát (*Industrial Relations Court*). A jognak ez a fajta tartózkodása sokak szerint a brit munkaügyi kapcsolatok jellemző vonása. Ez a hozzáállás jelenleg sokkal jellemzőbb kollektív szinten, és a jogszabályi szintű szabályozás hiánya sokkal inkább felfedezhető a kollektív tárgyalások és a kollektív szerződések kapcsán, mint az egyéni munkajogban. Az egyéni munkaügyi vitákat az évek múlásával az 1964-ben felállított munkaügyi tribunalokra (*industrial tribunals*) bízták, melyeket fokozatosan a bírósági rendszer részeként ismertek el.

A kollektív munkajog területén a Kormány szerepe többnyire leszűkült arra, hogy eszközöket biztosított a viták megoldására, ösztönözte a tárgyalásokat, a vitamegoldási- és fegyelmi eljárásokat, valamint a kollektív tárgyalások fejlesztését. A Kormány a vitamegoldás eszközeként békéltetési, mediációs és döntőbíráskodási lehetőséget ajánlott fel. 1919-ben egy állandó döntőbírói testület állt fel a Munkaügyi Kapcsolatok Bíróságán belül. később e bíróság neve megváltozott, és Munkaügyi Döntőbírói Tanács (*Industrial Arbitration Board*), majd Központi Döntőbírói Bizottság (*Central Arbitration Committee*) néven folytatta működését. Sem a bírósághoz, sem pedig a jogutódjához fordulás nem volt kötelező.

A munkaügyi kormányzat 1974-ben állította fel az ACAS-t, miután kudarcba fulladt a Konzervatív Párt azon kísérlete, hogy részletesen szabályozza a munkaügyi kapcsolatokat és eltörölje a Munkaügyi Kapcsolatok Bíróságát. A szervezetet független tanácsadó szolgáltatként hozták létre, melynek van egy tíztagú Tanácsa (*Council*). Az elnök főállásban tölti be a tisztségét, míg a többi kilenc tag rész munkaidőben látja el feladatait. A kilenc tag közül hármat a munkavállalók, hármat a munkáltatók érdekeit képviselő szervezetekkel történő egyeztetést követően jelölnek, míg a fennmaradó három személy független tag. A jogszabály kifejezetten megtiltotta a kormányzat részéről a szervezet munkájába történő bármilyen beavatkozást.

Az ACAS átvette a Munkaügyi Minisztérium (*Department of Employment*) korábban végzett békéltetői, mediációs és döntőbírói feladatait. Ezen túl jogot kapott arra, hogy vizsgálatokat végezzen, és mintaszabályzatokat alkosson a munkaügyi kapcsolatok gyakorlása tárgyában. Ezen általános feladatok ellátása mellett speciá-



lis szerepet is kapott a munkabérek szabályozásával kapcsolatban (a CAC-val közösen), valamint a szakszervezetek munkáltató általi elismerése kapcsán. Elvárás volt az ACAS-szal szemben, hogy működésével a munkaügyi kapcsolatok javítását, a kollektív tárgyalások terjedését szolgálja.

Az ACAS nemcsak kollektív, hanem egyéni munkaügyekben is szerepet kapott, ugyanis a Munkaügyi Minisztérium ez irányú feladatkörét is ráruházták. Számos, a munkaügyi tribunálok elé kerülő ügyben (nevezetesen jogellenes elbocsátások, később olyan ügyekben, amelyek tárgya nemi vagy faji alapon történő hátrányos megkülönböztetés) a felek kérelmére fel kellett ajánlania a békéltetést, vagy kérelem nélkül is, ha a megegyezés lehetségesnek tűnt.

Az ACAS-ról szóló irodalom tanulmányozásakor szembeötlő, hogy az 1974-ben létrehozott szervezet 1896-ra vezeti vissza jelenlétét a brit munkaügyi kapcsolatokban. Ekkor a központi kormányzat kebelén belül hoztak létre olyan szervezeti egységeket, amelyek feladata a (munkaügyi érdekvitákban történő) békéltetés volt. A szervezet 1960-tól a Munkaügyi Kapcsolatok Szolgálat (*Industrial Relations Service*), majd 1972-től a Közvetítői és Egyeztetői Szolgálat (*Conciliation and Advisory Service*) nevet viselte, és kormányzati ellenőrzés alatt maradt. A mérföldkövet az 1974-es év jelentette, amikor létrehozták az új, független szervezetet.<sup>35</sup> Végül 1975-ben újra átkeresztelték, ettől kezdve viseli jelenlegi megnevezését.

A szervezet függetlenségét úgy biztosították, hogy kikerült a kormány ellenőrzése alól, és egy független Tanács került az élére (lásd 2.2.2. pont). 1976-ban a szervezet jogszabályi megerősítést is kapott, amelyet a foglalkoztatás védelméről szóló törvényben (*Employment Protection Act*) rögzítettek. A 70-es évek végétől a 80-as évek közepéig tartó heves munkaügyi akcióknak köszönhetően az ACAS neve beivódott a köztudatba, a békéltetések kapcsán tevékenységét a média is nyomon követte. Szerepe a kollektív viták megoldásában elvitathatatlan.

Az idő múlásával a foglalkoztatás világa is megváltozott, és az egyéni munkavállalók is egyre több jogosultságot kaptak a munkahelyen, egyre több törvény biztosított számukra írott jogokat. Az 1990-es évek elejétől az ACAS munkája is az egyéni panaszok és a munkaügyi tribunálok munkája felé összpontosult. A hatályos szabályozás szerint a tribunálok megküldik a hozzá beérkezett dokumentumok másolatát, és az ACAS mindkét felet megkeresheti, hogy felajánlja a békéltetést. Jelenleg az ügyek 75%-ában vagy megegyezés született, vagy végződött a keresetlevél visszavonásával még a formális eljárás tényleges megindulása előtt, így nem is került a tribunálok elé.<sup>36</sup>

A szervezet újabb, sikerrel működő tevékenysége, hogy a még foglalkoztatási problémák felmerülése, kiéleződése előtt preventív jelleggel kínálnak megoldást.

<sup>35</sup> <http://encyclopedia.farlex.com/Advisory,+Conciliation,+and+Arbitration+Service>

<sup>36</sup> <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=413>

### 2.2.1. Az ACAS hatásköre

Az ACAS működéséről a legtöbbet azon feladatok felsorolása mond el, amelyeket ellát, kiegészítve a rendelkezésre álló statisztikák azon adataival, amelyek az ACAS ügyfeleinek megelégedettséget mérő visszajelzését mutatják. Az alfejezetben található adatok forrása az ACAS 2005/2005. gazdasági évről kiadott éves jelentés és pénzügyi kimutatás.<sup>37</sup>

Az ACAS a következő tevékenységeket látja el:

- Békéltetés kollektív vitákban
- Békéltetés egyéni vitákban
- Munkahelyi projektek
- Tréningek
- Telefonos segélyszolgálat (*Acas Helpline*)
- Mediációs tréningek
- Egyenlő bánásmód szolgáltatás
- Publikációs tevékenység a munkahelyi „jó gyakorlatról” (*good practice at work*)

E feladatok részletesebben a következőkben foglalhatók össze.

#### – Békéltetés kollektív vitákban

A kollektív vitákban történő békéltetés két elemet foglal magába, amelyet az ACAS érvényesíteni kíván. *Egyrészt* fontosnak tartja, hogy az országban történő nagy kihatású munkaügyi vitákba bevonják a szervezetet. Ez az elismertségének is bizonyítékát s egyben biztosítékát adja. Így a 2005/2006-os beszámolási évben jelen volt pl. BBC átszervezésével összefüggésben kirobbant vitánál, a British Gas mérnökeinek, vagy pl. az egyetemi előadók munkabérrel kapcsolatos vitáinál. Érdemes megemlíteni, hogy külön előirányzat az ACAS részéről az ezekhez hasonló jelentős kihatású viták 100%-ában való jelenlét, ami a 2005/2006-os évben teljesült is.

*Másrészt* a megegyezést igyekszik elősegíteni olyan vitákban, amelyekbe az ACAS-t már bevonták. Ennek eszköze a békéltetés. Erről tartalmaz adatokat a 8. táblázat. A mutatók szerint 2005/2006-ban kollektív vitában történő békéltetésre összesen 952 megkeresés érkezett az ACAS-hoz, ebből a békéltetett esetek száma 936 volt (2-t utaltak közvetítésre, és 5 esetben történt döntőbíráskodás). A 936 esetből 904 fejeződött be az adatgyűjtés időtartama alatt, amelyből 830 fejeződött be sikeresen, 74 sikertelenül, és 32 alkalommal vonták vissza az ügyet. Ha nem számítjuk a visszavont ügyeket, ez közel 92%-os eredményességet jelent. Hasonló volt az eredményességi ráta a 2004/2005-ben is, sőt, ennél magasabb a 2003/2004-es évben.

<sup>37</sup> Acas Annual Report and Accounts 2005/2006 London, The Stationery Office, 2007.

## A békéltetésre utalt ügyek száma kollektív vitákban – végeredmény szerint

Évek	Összes ügy	Befejezett	Sikeres	Sikertelen	Visszavont
2005/2006	936	904	830	74	32
2004/2005	1062	1023	946	77	39
2003/2004	1271	1232	1149	83	39

Forrás: Collective conciliation cases by outcome Acas Annual Report and Accounts 2005/2006  
London, The Stationery Office, 2007, 52. p.

## – Békéltetés egyéni vitákban

Az egyéni vitákban történő békéltetés két ügycsoportot foglal össze. Egyrészt ide számítanak azok az ügyek, amelyek már folyamatba kerültek a munkaügyi tribunál (bíróóság) előtt; a másik csoportba pedig azok az ügyek tartoznak, amelyeket közvetlenül az ACAS-nál indítanak. A tribunálok megküldik a per megindulásának anyagait az ACAS számára, a szervezet megkeresi a feleket, és az egyetértésükkel – hiszen egy önkéntes eljárásról van szó – békéltetés útján próbál meg közöttük megállapodást létrehozni. A szervezet eredményességét úgy mérik, hogy hozzávetőlegesen meghatározzák, mennyi lehet azoknak a napoknak a száma, amelyet az ACAS közben járásának köszönhetően a felek (és a bíróság) nem pereskedéssel töltöttek (*potential hearing days avoided*). A 2005/2006-os évben ez 66%-ot tett ki. Ha tehát az ACAS nem békéltetne egyéni jogvitákban, akkor minden ügy peres úton oldódna meg, de a szervezet segítségével mindössze 34%-ra csökkent a bíróság előtt töltendő napok aránya.

Érdeemes röviden végignézni az egyéni jogviták számát az ügyek tárgy szerint csoportosítva a 9. táblázatban. Látható, hogy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos viták állnak az abszolút első helyen, 40% körüli aránnyal az utóbbi három évben. Ezt követik a munkabérrel összefüggő, valamint a nemi alapon történő diszkriminációs ügyek.

Szembeötlő az ügyszám, amely – a 2004/2005-ös időszakot kivéve – meghaladja a százazret.

Ugyanakkor jelentősnek tekinthető azon ügyek száma is, amelyekkel az ügyfelek közvetlenül az ACAS-t keresik meg, még mielőtt a bírósági eljárás megindítására sor kerülne. Tehát ha valaki még nem fordult a tribunálhoz (bíróáshoz), akkor is jogosult segítséget kérni a szervezettől. Az összes egyéni jogvitából, amely az ACAS-hoz érkezett (141.288), 31.576 ügy került el ilyen módon a bíróságot.

## Egyéni jogviták – a főbb jogi témák alapján

Az ügy tárgya	2005/2006		2004/2005		2003/2004	
	No.	%	No.	%	No.	%
Jogviszony jogel- lenes megszünte- tése	35.944	41.0	34.864	43.0	39.766	39.0
Munkabér	13.201	15.0	16.673	20.0	20.724	20.0
Szerződésszegés	6.067	7.0	5.443	7.0	8.271	8.0
Bérgarancia	2.847	3.0	2.993	4.0	4.386	4.0
Nemi diszkrimi- náció	5.202	6.0	4.443	5.0	10.560	10.0
Faji diszkriminá- ció	2.243	3.0	2.489	3.0	2.704	3.0
Diszkrimináció. fogyatékoság alapján	3.197	4.0	2.716	3.0	2.634	3.0
Munkaidő	23.907	4.0	1.102	1.0	2.251	2.0
Egyenlő bér	12.393	13.0	6.607	8.0	2.428	2.0
Minimálbér	64	0.1	154	0.2	210	0.2
Rugalmas mun- kavégzés	91	0.1	70	0.1	72	0.1
Egyéb	4.556	5.0	4.361	5.0	8.471	8.0
ÖSSZESEN	109.712		81.833		102.559	

Forrás: Individual disputes – Claims received by main jurisdiction (ET1 only) Annual Report and Accounts 2005/2006 London, The Stationery Office, 2007, 47. p.

– *Munkahelyi projektek*

A munkahelyi projektek azt a célt szolgálják, hogy az adott munkahelyen javítsák a foglalkoztatási kapcsolatokat, és biztosítsák a munka gördülékeny menetét. Az ACAS szakemberei több tényezőt egyidejűleg figyelembe véve olyan intézkedéseket tudnak kidolgozni, amelyek jótékony hatással vannak a foglalkoztatásra. 2005/2006-ban 319 munkahelyi projektre került sor. A projektek eredményességét, sikerét azzal mérik, ha a fő résztvevő az alábbi pontok valamelyikében javulást tapasztal:

- = kommunikáció,
- = napi munkavégzés (*day-to-day working*),
- = bizalom,
- = munkavállalói morál,
- = a munkavállalókkal való megfelelő bánásmód (*fairness in the treatment of employees*)

Mivel a legtöbbet a visszajelzések mondanak el a projektek sikeréről, ezért két-évente vizsgálják. A számok alapján ez a megelégedettségi ráta 75%-os volt.

A projekteket a munkahelyen felmerült és orvosolni kívánt probléma alapján csoportosítják, ahogy az a 10. táblázatból kitűnik. Ezek egy része individuális munkajogi jellegű: a fegyelmi és panasz eljárás, egyenlő esélyek, munkahelyi zaklatásos ügyek; más részük kollektív természetű: a kollektív tárgyalás folyamatával összefüggő, valamint a szakszervezet elismerésével kapcsolatos projektek, vannak személyzeti problémákat érintő projektek is, pl. hiányzások, kommunikáció, bérezés, jutalmazási rendszerek, stb.

10. táblázat

**Befejezett munkahelyi projektek a témájuk alapján**

Évek	Összes befejezett projekt	Fegyelmi és panasz-eljárás	Hiányzások	Zaklatás	Kollektív tárgyalás folyamata	Szakszervezet elismerése	Változásmenedzsment
2005/2006	319	20	6	2	27	21	50
2004/2005	371	34	-	-	64	11	75
2003/2004	349	14	-	-	88	0	74
		Kommunikáció és konzultáció	Bérezés és jutalmazás	Minősítési rendszer	Munkamódszer megváltoztatása	Egyenlő esélyek	Vitamegoldás
2005/2006		89	34	19	4	2	45
2004/2005		127	46	-	2	-	12
2003/2004		118	55	-	0	-	0

Forrás: Advice services – Completed workplace projects by subjects and regions felhasználásával Annual Report and Accounts 2005/2006 London, The Stationery Office, 2007, 54–55. p.

**– Tréningek**

Az ACAS szolgáltatásai közül a következő az – általában – ellenszolgáltatás fejében történő tréningek tartása, amely azt célozza, hogy felhívja a figyelmet a megfelelő foglalkoztatási gyakorlatra. A végső cél az, hogy csökkentse a munkaügyi bíróságokhoz érkező keresetek számát. A tréning szempontjából kiemelt célcsoportot képeznek a kis- és közepes munkáltatók vezetői. Ezek lehetnek személyes részvétellel zajló tréningek, de távoktatás (e-learning) keretében is el lehet végezni egy-egy tanfolyamot.

A tréningek lehetnek általános jellegűek, amelyeket egy-egy ACAS-irodában tartanak, és lehetnek speciálisak, amikor az adott vállalt speciális helyzetének megfelelő tartalommal képezik ki a munkatársakat.

A 11. táblázat mutatja tréningszámok alakulását. Ennek alapján jelentősnek tekinthető a Szolgálat gyakorlati oktatási tevékenysége, hiszen a 2003/2004-es gazdasági évben 2.500 körüli, ezt követően pedig 3.000 körül alakult a megtartott tréningek száma.

A független visszajelzések azt mutatják, hogy a 250 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató munkáltatók vezetői közül, akik személyesen részt vettek egy fegyelmi és panaszeljárásról szóló tréningen, 69% volt azoknak az aránya, akik ilyen eljárásokat vezettek be, vagy megváltoztatták a náluk már működő eljárást. További 17% számolt be arról, hogy felülvizsgálta az eljárást, de nem volt szükség változtatásra.

A 250 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató munkáltatók vezetői közül, akik fegyelmi és panaszeljárásról szóló a távoktatási képzésben vettek részt, 78% nyilatkozott úgy, hogy bevezették ezeket az eljárásokat vagy megreformálták a korábbiakat. További 10% mondta azt, hogy a felülvizsgálatot követően nem volt szükség a változtatásra.

#### 11. táblázat

##### Tréningek

<i>Évek</i>	<i>Összes tréning</i>	<i>Díjazás ellenében végzett általános tréningek</i>	<i>Díjazás ellenében végzett munkahelyi tréningek</i>	<i>Ingyenes általános tré- ningek</i>
2005/2006	2.964	843	1.651	470
2004/2005	2.989	936	1.469	584
2003/2004	2.462	877	1.110	2.462

Forrás: Advice services – Training sessions felhasználásával Annual Report and Accounts 2005/2006 London, The Stationery Office, 2007, 57. p.

#### – Telefonos segélyszolgálat (ACAS Helpline)

Nehéz összemérni, hogy az egyes feladatok közül melyik mennyi erőforrást kíván meg az ACAS munkatársaitól. Annyi azonban bizonyos, hogy az ügyek számát tekintve a telefonon történő tájékoztatás a leggyakoribb. A segélyszolgálat a munka világával kapcsolatos jogokról ad tájékoztatást, ideértve a foglalkoztatással kapcsolatos gyakorlati információkat is. A 12. táblázatból kiolvasható, hogy a 2005/2006-os évben több mint 900 ezer telefonhívás érkezett a szervezethez, ami – a korábbi éveket is látva – folyamatos emelkedést mutat. Érdemes itt is megemlíteni a hatékonyság mérését. Erre minden második évben kerül sor úgy, hogy megkérdezik az ügyfelet, hogy a hívást követően tudott-e konkrét cselekményt, intézkedést tenni (*to take clear action*). A jelenleg vizsgált évben nem kértek ilyen jellegű visszacsatolást, 2004/2005-ben ez az arány 79%-os volt.

## Az ACAS Segélyszolgálat által fogadott hívások

Évek	2005/2006	2004/2005	2003%2004
Hívások száma	908.553	880.787	796.649

Forrás: Advice services – Helpline and advisory meetings felhasználásával Annual Report and Accounts 2005/2006 London, The Stationery Office, 2007, 56. p.

## – Mediációs tréningek

Az ACAS által szervezett mediációs tréning viszonylag új szolgáltatás. Mivel a szervezet fontosnak tartja a viták, konfliktusok megelőzését, ezért azzal a céllal szerveznek mediációs tréningeket, hogy elősegítsék a munkahelyen belüli vitamegoldást. Ehhez a mediáció ideális eszköznek bizonyult, ezért erre képezik ki a jelentkezőket. Mivel egy fejlesztés alatt álló feladatról van szó, az eredményesség mérésére még nem dolgoztak ki konkrét mechanizmust, s erről statisztikák sem állnak rendelkezésre. A szolgáltatás ellenszolgáltatás fejében vehető igénybe.

## – Egyenlő bánásmód szolgáltatás

Az ACAS külön telefonügyeletet tart fenn az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdések megválaszolására a kisvállalatok számára. A vizsgált évben 5.061 ilyen hívás érkezett. (2004/2005-ben ez a szám 4.736; 2003/2004-ben pedig 4.554 volt.)

## – Publikációs tevékenység a munkahelyi „jó gyakorlatról” (good practice at work)

E tevékenységek leírásakor is szembeötlő, hogy az ACAS munkatársai óriási tapasztalat birtokába jutnak napi feladataik teljesítése során. A szervezet elkötelezettségét jelzi, hogy ezt az ismertet összegyűjti, rendszerezi és publikálja is. Egyes kiadványok az internetről is letölthetők, ingyenesen megrendelhetők; és vannak könyv alakban megjelent megvásárolható anyagok.

Az ACAS hatáskörének áttekintése után a következőket állapíthatjuk meg. Olyan szervről van szó, amely nem „csak” segítséget nyújt a munkahelyi konfliktusok megoldásában. Bár elvitathatatlan az elismerés, ahogy a viták megoldását igen magas eredményességgel ellátja.

Az ACAS – úgy vélem – azért érdemel igazán kitüntetett figyelmet, mert hatékonyan képes betölteni azt a célt, hogy *elősegítse a konfliktusmentes jogszerű foglalkoztatást*. A konfliktusok munkahelyi jelenléte voltaképpen a jogszerű foglalkoztatás valami fajta – vélt vagy valós – hiányára utal, amelyet vagy az egyik, vagy a másik munkajogi alany sérelmez. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkahelyi viták, konfliktusok valamilyen szempontból a foglalkoztatási problémák egyik kivetülését jelentik. Az ACAS jelenléte, működése meglehetősen öncélú lenne, ha megállna annál, hogy az épp aktuális egyéni vagy kollektív munkaügyi vita megoldására kínálna megoldást. A szerepe ennél sokkal messzebbre mutat.

Egyrészt stabil információs bázist jelent, amely a munkavállalók és főként a kis és közepes munkáltatók szempontjából is rendkívüli jelentőséggel bír. Nagy-Britannia-szerte léteznek ACAS irodák, és a munkavállalók munkaügyi kérdésekben az ország bármely pontjáról telefonon vagy személyesen is felvilágosítást kérhetnek. Mivel folyamatosan továbbképzett szakemberekről van szó, akik hasonlóan magas színvonalú szolgáltatást nyújtanak az országban, az egységes gyakorlatnak köszönhetően hozzájárulnak jogbiztonsághoz a munkajog és foglalkoztatás területén. Ez már önmagában is jelentős teljesítmény.

Az ACAS nagy erőssége, hogy nem önmagában konfliktushelyzeteket kezel, hanem rendszerben tevékenykedik. Egy-egy konfliktushelyzet mögött számos olyan munkaügyi szabályozási, szervezési, szervezeti, kommunikációs hiányosság húzódhat meg, ami messze túlmutat az adott vitás helyzeten. Erre rámutatva nemcsak segít a konkrét vita megoldásában (legyen az egyéni vagy kollektív), hanem a hasonló viták elkerülése érdekében a vállalat testére szabott rendszer létrehozásában is segít. Tehát egy jogszerű munkaügyi szabályozási, szervezési, szervezeti, kommunikációs rendszer átgondolásában és kialakításában nyújtanak segítséget. Egyfajta komplex HR-szakértői tevékenységet látnak el, amelynek fundamentumát a jogkövető foglalkoztatás jelenti egy költségkímélő, hatékony és harmonikus vállalati működés jegyében.

Alátámasztja ezt a törekvést, hogy egyes tréningjeivel, díjazás ellenében végzett szolgáltatásaival olyan személyeket (pl. vállalatvezetőket) céloz meg, akik szembesülnek egy kedvezőtlen folyamattal (pl. nagy fluktuáció, munkahelyi feszültség stb.). Tehát nem egy konkrét vitában történő eljárásról van szó, hanem a viták kiéleződését megelőzendő, preventív jelleggel irányítják rá a figyelmet azokra a pontokra, amelyek egy vállalat számára problémát jelenthetnek, és változtatásra lehetnek érdemesek. Ilyen pl. a fegyelmi és panaszeljárások kialakítása, erre vonatkozó szabályzatok elkészítése.

Érdemes rámutatni arra a tényre, hogy amilyen mértékben gyarapodik a munkaügyi joganyag mennyisége, azzal együtt nő az ACAS hatásköre. Nyilvánvaló, hogy minél több a jogszabály, annál többet „hibázhatnak” a munkáltatók, illetve annál több a jogilag is kódolt konfliktushelyzet az egyes munkáltatóknál (a közszférát is ideértve). A történeti részből kiderült, hogy az Európai Unió tevékenységében azonban egyre nagyobb arányban jelennek meg a munkajogi tárgyú szabályok, s ez a brit munkajogra is hatást gyakorol.

A munkajogi-munkaügyi szabályok kialakítása a hazai vagy az európai jogalkotó részéről egy szándékot, fontosságot jelez, amelyre a munkáltatóknak és a munkavállalóknak figyelemmel kell lennie a jövőben. Az ezekre történő odafigyelés, és egységes értelmezésben történő beépítésük és alkalmazásuk egy-egy vállalat meglévő rendszerébe nem kis feladat.

A pusztá konfliktuskezelésen messze túlmutató működésről van tehát szó. Ez egyben azt is jelenti, hogy az ACAS bizonyos szempontból versenyhelyzetben van a hasonló HR-szolgáltatást, tevékenységet végző versenyszférába tartozó cégekkel szemben. Az eredményességi mutatói, ismertsége, elismertsége tehát egy ennek



való megfelelést, versenyképességet is tükröznek. Ez lehet az oka, hogy annak ellenére, hogy költségvetési támogatással gazdálkodnak, a szervezet működésében a versenyszférára jellemző mértékben van jelen a hatékonyságra, minőségre törekvés, minőségbiztosítás, az ügyfelek elégedettségének mérése. (Érdemes azonban rámutatni, hogy az ACAS kiadványaiban, szolgáltatásaiban külön kezeli a kis és közepes vállalatokat, az ilyen méretű munkáltatók lehetséges problémái elkülönítve jelennek meg. Az állam, mint fenntartó tehát az alanyi kör (jogszerű) megkülönböztetésében, valamint több szolgáltatás ingyenességében is megmutatkozik. Természetesen az sem vitatható, hogy a szervezet így tehet legtöbbet, hogy a jobb munkaügyi kapcsolatokon keresztül javítsa a szervezeteket és a munkavállalók életét.)

### 2.2.2. Az ACAS szervezeti felépítése és működése

Bár a Kereskedelmi és Ipari Minisztérium biztosítja a működési költségeit, az ACAS egy nem-kormányzati szerv, független és pártatlan. Körülbelül 750 munkatársa van, akik az ország 13 régiójában dolgoznak. A főváros szervezeti szempontból önálló „régiónak” számít. A szervezet központja Londonban van.

#### *Tanács*

Az ACAS irányítását a tizenkét tagú Tanács végzi, amelynek élén elnök áll. A Tanács végzi a szervezet elvi irányítását, vagyis meghatározza a rövidebb és hosszabb távú stratégiai terveket, célokat, amelyek mentén az ACAS működik. A célok kitűzésénél figyelembe veszi a Kereskedelmi és Ipari Minisztérium (*Department for Trade and Industry*) iránymutatásait. Ellenőrzi, hogy a kijelölt eredményeket a szervezet elérte-e. A Tanács természetesen felelős a szervezet jogszerű működéséért, ideértve azt is, hogy a közpénzek felhasználása, az elszámolás megfelelően történjen.

Az elnök szerepe kiemelkedik a Tanács többi tagjához képest, ami egyrészt a képviseleti jogkörében (a Kormány, illetve más szervek, illetve az állampolgárok előtt), másrészt a Tanács tagjaival szemben fennálló felelősségében mutatkozik meg. Így például gondoskodik arról, hogy rendszeres időközönként összehívja a Tanács tagjait, megfelelő dokumentumokkal látja el őket.

#### *Igazgató*

Míg a Tanács legfőbb szerepe a szervezet elvi irányításában, a stratégiai tervezésben van, addig a szervezet napi működtetéséért, menedzseléséért egy másik személy, az igazgató felelős. Ő a szervezetet, mint munkáltatót képviseli és felelős a szervezet pénzügyi elszámolásáért. Az igazgató a Tanácsnak tartozik beszámolási kötelezettséggel.

A szervezet különös figyelmet fordít arra, hogy saját munkavállalóival szemben is alkalmazza azokat az elveket, amelyeket feladatainak ellátása során más munkáltatóknál használ.

### 2.3. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat

Az 1996-ban létrehozott szervezet célja, hogy hozzájáruljon a munkahelyi, az ágazati, illetve ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; közreműködjön a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.<sup>38</sup>

Működésének elveit tekintve az MKDSZ munkaügyi vitákban való eljárása fő szabályként önkéntes, senki nem kötelezhető arra, hogy szolgáltatásait igénybe vegye. Eljárása során figyelembe veszi a költséghatékonyságot, hogy a viták a lehető leggyorsabban lezáruljanak. Az MKDSZ feletti társadalmi kontroll az Érdekegyeztető Tanácson (ÉT) keresztül valósul meg.

Az MKDSZ az ÉT szervezeti keretei között autonóm módon működik, de funkcionálisan attól függetlenül; nem önálló jogi személy. Éves munkájáról az ÉT plenáris ülésén tartozik beszámolni, s ezen az ülésen tehetők javaslatok az ÉT részéről a szervezet működésével kapcsolatos változtatásokra.

A szervezet működésével összefüggő szervezési, koordinációs, dokumentációs, oktatási, kapcsolattartási (külső és belső), jelentéstételi feladatokat két főállású személy látja el: az igazgató és a referens. Az MKDSZ listát vezet azokról a személyekről, akik közvetítői, illetve döntőbírói feladatokat láthatnak el.

#### 2.3.1. Az MKDSZ hatásköre

Az MKDSZ alapvető feladata, hogy közreműködjön a verseny- és a közsférában a kollektív jogviták és érdekviták megoldásában. Ennek keretében a következő feladatokat, tevékenységeket látja el:

- Békéltetés
- Közvetítés
- Döntőbíráskodás
- Tanácsadás

A következőkben ezeket a feladatokat részletezzük egyenként.

##### – Békéltetés

Az Mt. és a Szolgálat szervezeti és működési szabályzatának ismeretében vélelmezni lehet, hogy a békéltetés a kollektív jogviták megoldására irányuló eljárás, amelynek során a békéltető aktívan részt vesz a konfliktus megoldásában. Ha szükséges, konkrét javaslatot dolgoz ki, amelyet a munkáltató és a szakszervezet elé terjeszt. A békéltetés 2005 májusától szerepel a Szolgálat feladatai között.

Mivel a békéltetés nem szerepel önállóan az MKDSZ által az ügyekről vezetett jegyzékben, ezek számáról nem áll rendelkezésre adat.

<sup>38</sup> A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13864&articleID=22185&ctag=articlelist&iid=1>

– *Közvetítés*

A közvetítés az MKDSZ szmsz-e alapján<sup>39</sup> ugyanazt az eljárást takarja, mint a békéltetés, csak nem kollektív jogvitákban, hanem érdekvitákban alkalmazzák.

A 13. táblázatból kiténik, hogy az MKDSZ meglehetősen csekély eredményt tud felmutatni, ami a közvetítések számát illeti.

13. táblázat

Az MKDSZ által közvetített ügyek száma

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Közvetítések száma</b>	6	10	10	3	7
<b>Megállapodással végződött</b>	5	9	9	3	5
<b>Eredménytelen</b>	1	1	1	0	2

Forrás: Az MKDSZ tevékenységének társadalmi hasznossága körében végzett kutatás. Kézirat, 2007.

– *Döntőbíráskodás*

A döntőbíráskodással érintett ügyek száma rendkívül alacsony, hazánkban ugyanakkor egyáltalán nem volt hagyománya ennek a vitamegoldási formának a munkajogban. Az MKDSZ 2002-től egy esetben alkalmazott döntőbíráskodást, amely határozattal végződött.

– *Tanácsadás*

A Szolgálat a konfliktusok megelőzése érdekében igény szerint szakmai tanácsadást lát el a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésekben. Jogi tanácsadással nem foglalkozik.

A tanácsadások száma is alacsony volt az elmúlt öt év adatai alapján, 2002 óta eddig összesen 31 alkalommal került sor e tevékenységre (lásd 14. táblázat).

14. táblázat

Az MKDSZ tanácsadó tevékenységének alakulása

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Tanácsadások száma</b>	3	5	4	10	9

Forrás: Az MKDSZ tevékenységének társadalmi hasznossága körében végzett kutatás. Kézirat, 2007.

<sup>39</sup> V./C/1. Speciális békéltetői/közvetítői feladatok.

### 3. Következtetések

#### 3.1. Következtetések az amerikai és a brit munkajogi fejlődés vonatkozásában

A történeti áttekintés után megállapíthatjuk, hogy a két vizsgált angolszász ország munkaügyi kapcsolatainak rendszere szerves fejlődés eredményeként ért el a jelenlegi fejlődési szakaszába. Kezdetekben kivívott jogait a szakszervezetek sok áldozattal, de tömeges, jól szervezett, egységes fellépésüknek köszönhetően ért el. Klasszikus szakszervezeti szerepet töltöttek tehát be, ráadásul a munkaügyeket egy csaknem folyamatosan liberálisan kezelő környezetben. Ez nagyfokú önállóságot, öntudatosságot feltételez mindkét érdekérvényesítő fél részéről, amit szépen példáz a fejlődés korai szakaszában a brit munkaügyi kapcsolatok önszabályozó jellege.

A munkaügyi viták kezelése során az alternatív vitamegoldás amerikai és brit térnyerésében fontos volt az a tény, hogy ezen országok jogrendszere a *common law* szisztémát követi. Mindkét állam történeti fejlődésének áttekintéséből kiderült, hogy a kollektív szerződéseket az állam nem ismerte (s ma sem ismeri) el, mint normatív erővel bíró szabályozási forrást, aminek a hátterében az áll, hogy a *common law* rendszerében a bíróságok nem képesek értelmezni a kollektív jogokat, s a precedensek, a bírói joggyakorlat kizárólag az egyéni, individuális jogokat tekintik alapul. Mivel azonban a kollektív jogok léte és létjogosultsága nem volt megkérdőjelezhető, más módot kellett találni a kollektív jogok elismerésére és védelmére. Ez a szervezkedési szabadság és a sztrájkhoz való jog elismerésével meg is történt. A kollektív jogok beillesztésének nehézségét mutatja az is, hogy mindkét országban szükség volt egy-egy olyan szerv létrehozására, ami kifejezetten a kollektív szerződések kapcsán rendelkező hatósági hatáskörrel, hogy a szerződő felek elismerése és az egymással szemben folytatott joggyakorlat kérdéskörében kötelező erejű döntést hozzon.<sup>40</sup>

A gazdaság kiegyensúlyozott működése és a társadalom nyugalma érdekében azonban különös súllyal bírt a kollektív munkajog szereplői közötti munkaügyi viták megoldására szolgáló eszközök felderítése, állam általi támogatása. Ennek egyenes következménye volt, hogy az állam konkrét intézményeket hozott létre ennek előmozdítása érdekében.

Mivel a kollektív szerződésben a munkavállalók számára biztosított egyéni jogok nem voltak érvényesíthetők a bíróság előtt, az alternatív formák (különösen a döntőbíráskodás) értelemszerűen begyűrűztek az egyéni viták megoldása területére is.

Az Egyesült Államokban ez mind a mai napig így történik. Az állam a kollektív viták alternatív úton történő megoldását támogatja az FMCS, az NMB működésével, ugyanakkor lehetővé teszi, hogy ezeket a szolgáltatásokat az érintettek piaci alapon az egyéni viták rendezésében is igénybe vehessék. (Fontos azonban kiemelni, hogy azokban a tárgykörökben, amelyekben létezik az Egyesült Álla-

<sup>40</sup> Ezt a kontinentális jogrendszerrel rendelkező országokban általában a bíróságok látják el.

mokban törvényi szabályozás, természetesen bírósághoz is lehet fordulni, de kontinentális európai összehasonlításban óriási a perköltség.<sup>41)</sup>

Az Egyesült Királyságban a fejlődés időben igencsak megkéskve abba az irányba alakult, hogy megjelentek olyan szervek, amelyek folyamatos hatáskörbővüléssel a munkaügyi bíróságok feladatát látták, illetve látják el (*employment tribunals*). Itt az – EU-s hatásra történő – egyéni munkajogi tárgyú törvények elfogadását szükséges kiemelni. A rendszer azonban az egyeztetés elsődlegességén alapszik, amelynek kivitelezésében a bírósági eljárás menetébe közbeiktatott szerv, az ACAS kapott szerepet.<sup>42)</sup>

Jelen kutatás alapján a két angolszász ország munkaügyi vitamegoldási történeti fejlődéséből levont következtetéseket azzal lehet összegezni, hogy ahhoz, hogy a munkaügyi kapcsolatokban létrehozott meghatározó intézmények, mint az FMCS és az ACAS, az előző fejezetekben ismertetett eredményességgel működjenek, a következő tényezők járultak hozzá:

- Szerves fejlődést magáénak mondható, megfelelően működő, a klasszikus küldetését betöltő munkaügyi kapcsolatok rendszere alakult ki, amelyben nem található meg a munkavállalói részvétel intézményrendszere – ez jelentette az alapot;
- A kollektív szerződések normatív szerepét az állam nem ismerte el, ezért meg kellett oldani a megsértésükből eredő sérelmek orvoslását;
- Liberális állami szemlélet – hiányos vagy nem létező állami (törvényi) munkajogi szabályozás;
- A meglévő szabályok bíróság előtti érvényesítésének nehézsége;

### 3.2. Következtetések a magyar munkajogi fejlődés vonatkozásában

Az előbb kifejtettekre tekintettel érdemes megvizsgálni, hogy azok a tényezők, amelyek az amerikai és brit munkaügyi vitamegoldás alternatív rendszerének kialakulásában közre hatottak, hogyan értelmezhetőek a hazai gyakorlatban.

Ahogy arról a magyar fejlődésről összegzett történeti részben már szó volt, a munkaügyi kapcsolatok szerves fejlődése a szocialista időszakban megtört, és a korábbtól egészen eltérő ideológiai alapon, más gazdasági sémát követve értelmezték újra a munka világával kapcsolatos szabályokat és jogintézményeket. Ennek következtében a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek múltjában nem egy erősen liberális szemléletű állami jelenlét húzódik meg, hanem egy szociálisan érzékenyebb, beavatkozó állam. A kollektív munkaügyi viták megoldása nem jelentett nagy nyomást a gazdaság és társadalom számára. A privatizációs hullámokat kísérő

<sup>41)</sup> MENYHART ÁDAM: Bevezetés az amerikai polgári peres eljárás alapjaiba. *Colléga*, 2001. március, 40–41. p.

<sup>42)</sup> A kollektív munkajogi szakértelemmel tehát egyéni munkajogi kérdésekben való jártasság párosult, hiszen a munkajog e két területe rendkívül szoros kapcsolatban állnak egymással, és az ACAS a kollektív munkajogi viták megoldásában játszott szerepét csak e többletismeret birtokában tudja hitelesen megőrizni.

feszült társadalmi helyzet a tömegesen elbocsátott munkavállalók helyzete miatt alakult ki, alapja jogvita és nem érdekvita volt, és főként a munkavállalók nagy száma miatt gerjesztett jelentős feszültséget.

A munkaügyi kapcsolatok jelenlegi alakulása a szerves fejlődés megszakadása miatt nehezen kiszámítható, teljes bizonyossággal csak annyi jelenthető ki, hogy sem a szereplőknek az államhoz, sem pedig egymáshoz való viszonya tekintetében nem töltik be igazán klasszikus szerepüket. Ennek keretében elegendő az ágazati szintű szociális párbeszéd hiányosságaira utalni.<sup>43</sup>

A magyar munkajogi szabályozás rendszerében – a szakszervezetek mellett – ugyanakkor megjelent a munkavállalói részvétel intézménye az üzemi tanácsi (üzemi megbízotti) rendszer kiépítésével. A klasszikusan működő formában a munkavállalói részvétel sok feszültséget csökkent a vállalon belül, ugyanis az üzemi tanács hatáskörébe tartozó kérdésekben az üzemi tanács képviselői és a munkáltató egymással együttműködve igyekeznek megoldást találni a vállalati szinten felmerült problémákra. Ez tehát egy megfelelő finomsággal működő vitamegoldási gyakorlatot feltételez a szereplők között. Szintén meghaladja a tanulmány kereteit, de ezen a helyen arra sincs mód, hogy részletekbe menően elemezzük, hogy ez a rendszer hazánkban miért maradt a jogszabály lapjain, miért van csekély gyakorlata.

A megfelelően működő munkaügyi kapcsolatok tehát, mint az alternatív vitamegoldási intézmények kialakulásának legfontosabb előzménye, Magyarországon nem adott.

A hazánkban megkötött kollektív szerződésekből eredő viták az angolszász példákkal ellentétben bíróság előtt érvényesíthetők, tehát nincs és nem volt olyan erejű kényszer, ami a feleket abba az irányba ösztönözte, hogy az ebből fakadó egyéni viták megoldására más utakat keressenek.

A magyar jogrendszer már az 1850-es évektől kezdődően tartalmaz kifejezetten munkajogi szabályokat, és ettől kezdve a jogalkotó folyamatosan gyarapította az ilyen tárgyú rendelkezéseket. Igen sok pozitív jogi szabály létezik tehát a munkajog tárgykörében. De nemcsak az anyagi jogi szabályokat állapították meg, hanem gondoskodtak arról, hogy ezeket megfelelő bírói fórum előtt érvényesíteni is lehessen. Hazánkban 1918-ban jelentek meg a munkaügyi bíróságok. A munkaügyi bíróságok eljárásáról annyit érdemes még szólni, hogy kifejezetten a munkaviszony alanyai jogérvényesítésének megkönnyítése érdekében jöttek létre, az eljárásuk gyorsabb, mint a rendes bíróságok esetén, és az eljárási illeték megállapításnak szabályai is egyértelműen előnyösebbek a munkaügyi bíróság előtt.

Az állam, mint szabályozó beavatkozása nem liberális szemléletet tükröz.

Mindezekre tekintettel azt a következtetést vonhatjuk le, hogy hazánkban nem érvényesültek azok a tényezők, amelyek a vizsgált angolszász országokban lényegében kényszerpályára állították a munkaügyi alternatív vitamegoldási intézmények fejlődését. Nincsenek sem olyan hagyományok, sem alulról, a szociális part-

<sup>43</sup> E kérdéskör taglalása messze túlnyúlik e tanulmány keretein.

nerek részéről jelentkező igények, amelyek az alternatív vitamegoldás intézményeinek növekvő alkalmazása irányába mutatnak.

Az egyéni jogviták megoldásában sem lehet áttörő AVR-használatra számítani, hiszen a bírósági eljárás költségei munkavállaló-barát módon vannak megállapítva, és a bíróságokkal szembeni közbizalom is megfelelő.

### *3.3. Következtetések az FMCS és az ACAS működésére vonatkozóan*

Ahogy az előző fejezetekből kitűnt, a kifejezetten munkaügyi viták megoldására létrehozott intézmények meghatározott történeti körülmények között nyertek létjogosultságot. Felállítsuk és működésük, ebből következően hatáskörük sem függetleníthető azoktól a munkaügyi eseményektől, amelyek feladataikat, majd újabb feladataikat életre hívták.

Az amerikai és a brit intézmények létrehozása egész hosszú történeti előzményre tekint vissza, amelyet a kollektív érdekviták folyamatos megoldásának szüksége indukált. Mindkét intézményt törvény hozta létre (vagy törvényi megerősítést nyert), amely tartalmazta a működésük célját is. Érdemes megfigyelni, hogy más-más módon ugyan, de mind az FMCS, mint az ACAS nyitottá vált a kollektív tárgyaláson és a kollektív szerződéssel összefüggő vitákon túli munkaügyi viták megoldásában való részvételre, legyen az vállalaton belüli vitamegoldási rendszerek kiépítése, tréningek tartása vagy egyéni jogvitákban való eljárás. Rendkívül fontos megemlíteni az ACAS széleskörű jogi tanácsadási tevékenységét, amelynek jelentős részét telefonon bonyolítja le.

Ily módon meglehetősen széleskörű tevékenységi rendszerük alakult ki, amelyet az FMCS döntő részben megbízási alapon kiközvetített szakemberek közbenjárásával old meg, kisebb arányban állnak rendelkezésre főállású szakértők. Az ACAS saját főállású szakemberei összehangolt munkájával oldja meg az ügyeket, s jól működő rendszerének igen fajsúlyos részét képezi munkatársainak a szolgáltatások minőségének folyamatos fenntartása érdekében történő folyamatos képzése, továbbképzése.

Mindkét intézmény szervezeti struktúrája az ellátandó feladatok hatékony elvégzése jegyében alakul: regionális irodák látják el a munkát.

### *3.4. Következtetések az MKDSZ működésére vonatkozóan*

Az MKDSZ két társintézményéhez képest lényegesen szerényebb hatáskörrel és működési mutatókkal rendelkezik. A hatáskör alakulása, mint a korábbiakból kitűnt, történeti okokra vezethető vissza, a szerény mutatókért pedig feltehetően nagyrészt a szociális partnerek együttműködésének hiánya tehető felelőssé. A mutatók nem igazán teszik hitelessé az MKDSZ eredményességét, s a munkaügyi viták megoldásában való közreműködése ebben a néhány esetben sem jelenik meg a közvélemény számára. Így szinte egyáltalán nincs jelen a köztudatban. Az ellátott

ügyek száma sem a Szolgálat személyi kapacitásának növelését, sem struktúrájának megváltoztatását nem indokolja.

A két angolszász társintézményben jelentős volt a társadalmi hatás (a közbizalom), amelyet megalapításuktól kezdve gyakoroltak, és a sikeresen megoldott ügyek a szervezetről és az ott dolgozó szakemberekről is vonzó képet alakítottak ki. Ez a lépés fontos volt az intézmények későbbi történetét, feladatkör-bővülését vizsgálva. Ezzel igazolták az állam és a munkaügyi kapcsolatok szereplői számára, hogy valóban szükség van a fenntartásukra. A kollektív vitákban való (a mutatók által is igazolt) hatékony közreműködést követően a munkaügyi vitamegoldás terén a szolgálatok más szolgáltatásai iránt is kereslet mutatkozik.

Az áttörő siker, egyáltalán a megkeresések sokasága az MKDSZ esetén elmarad. A szociális partnerek tehát nem veszik igénybe az általuk (s nem jogszabály által) létrehozott MKDSZ szolgáltatásait.

A közbizalomnak örvendő, ügyekkel elhalmozott szervezet képe hazánkban tehát egyelőre várat magára, és a szervezet létrehozását követő látványos eredmények hiánya miatt ezen nem is könnyű változtatni. Ha azonban a szervezet folytatni kívánja az AVR népszerűsítésében megkezdett tevékenységét, olyan új feladatot kell találnia, amire széles körben mutatkozik igény, és amivel nagyarányú sikereket érhet el. Véleményem szerint munkajogi tanácsadásra égető szükség van a munkáltatók (főleg kis- és közepes vállalkozások) és a munkavállalók körében egyaránt. A tanácsadást – amennyiben erre igény mutatkozik – követheti a szervezet által felajánlott békéltetés.

Ehhez a „kitöréshez” azonban feltétlenül szükség van az MKDSZ-nél dolgozó, a munkajogot ismerő szakértőkre is, mégpedig olyan számban, hogy a beérkező megkereséseket folyamatosan el tudják látni. A tanácsadás sikeressége esetén lehet a regionális irodák megnyitásának gondolatát fölvetni.

Mivel hazánkban a kollektív szerződések megsértésével összefüggő ügyekben bíróság jár el, megfontolandó az MKDSZ és a munkaügyi bíróságok munkájának kapcsolatának szorosabbra fűzése is, ehhez azonban – véleményem szerint – az MKDSZ-nek előbb érdemes lenne „igazolnia” (pl. a tanácsadói tevékenységén keresztül) munkaügyekben való jártasságát. Ez a brit munkaügyi bíróságok (*employment tribunals*) és az ACAS közötti együttműködéshez hasonló vitamegoldási rendszer képét vetíti elénk. Magyarországon azonban lényegesen több munkajogi szabály van, az MKDSZ szakemberei tehát igen alapos felkészítés után végezhetnének tanácsadói munkát. A minőség folyamatos biztosítása érdekében pedig célszerű ezt főállású munkatársakkal megoldani.

### Összegzés

A tanulmány összefoglalásaként a következő megállapításokat tehetjük.

A vizsgált két angolszász ország és hazánk egészen eltérő fejlődési úton haladt, ami a munkaügyi vitamegoldás történetét illeti. A kutatás igazolni látszik azt a



feltevést, hogy az amerikai és brit, valamint a magyar út között nem csupán eltérés mutatkozik, hanem a munkaügyi kapcsolatok és a „hagyományos” vitamegoldás merőben eltérő fejlődési vonala egyben előfeltétele is volt annak, hogy az angolszász országokban a jelenlegi eredményes munkaügyi AVR kialakult. Az előfeltételek között különös fontossággal bírnak a következők:

- szerves fejlődést magáénak mondható, megfelelően működő, a klasszikus küldetését betöltő munkaügyi kapcsolatok rendszere, amelyben nem alakult ki a munkavállalói részvétel intézményrendszere;
- a kollektív szerződések normatív szerepét az állam nem ismerte el, ezért meg kellett oldani a megsértésükből eredő sérelmek orvoslását;
- liberális állami szemlélet – hiányos vagy nem létező állami (törvényi) munkajogi szabályozás;
- a meglévő szabályok bíróság előtti érvényesítésének nehézsége a jogrendszerben kialakult gyakorlat és sajátos eljárásjogi szabályozás miatt.

Ezek az adottságok olyan helyzetbe hozták az államot, hogy ha jogalkotóként nem is vagy kevésbé avatkozik be a munkaügyi folyamatokba, gondoskodnia kell a munkaügyi viták hatékony kezelését, megoldását lehetővé tevő intézmény, intézményrendszer létrehozásáról és fenntartásáról. A munkáltatók és szakszervezetek számára hiteles vitamegoldással foglalkozó szervezetekre (FMCS, ACAS) jellemző, hogy független, sokoldalú, gyakorlatias szolgáltatásokat nyújtson, és a hozzá forduló, egymással vitában állókat mellérendelt, szolgáltatásukat igénybe vevő partnereként kezel.

Működésük eredményeit az egyes szolgáltatások működési mutatói is tükrözik.

Ha a jelenlegi magyar helyzetet tekintjük, a pontokba foglalt előfeltételek közül egyik sem teljesül, illetve teljesült a történelem folyamán olyan formában, mint ahogy az Egyesült Államokban vagy az Egyesült Királyságban megfigyelhető volt.

Hazánkban a munkaügyi kapcsolatok egészen eltérő rendszere alakult ki, amelyben az egyes szereplők egymáshoz fűződő viszonyai is eltérően alakultak. A magyar állam nem a liberális szemléletet követte a munkaügyi jogalkotás vonatkozásában, elismerte a kollektív szerződések normatív erejét, és a munkaügyi bíróságon az eljárási szabályok a munkavállaló számára kedvezően alakulnak. (Ez utóbbi össze sem lehet hasonlítani a két angolszász ország eljárási szabályaival.)

Mindezekre tekintettel az a helyzet, ahol Magyarországon pillanatnyilag a kollektív viták vitarendezése, ezen belül alternatív vitamegoldással történő megoldása tart, a történeti körülményeknek megfelelő. Nagy horderejű változásra véleményem szerint nem is lehet számítani.

Úgy vélem, az alternatív vitamegoldás iránti igény felkeltésére és szélesebb körű meghonosítására inkább az egyéni viták megoldása terén mutatkozik lehetőség. Ezt a kontinentális joggyakorlat működésével való általános elégedetlenség motiválhatja, hasonlóan ahhoz a jelenséghez, ami az egyéni jogviták AVR útján való kezelése előtt az angolszász országokban is ajtót nyitott. A munkajog és az AVR területén egyaránt profi, gyakorlati szakemberek teremthetik meg az MKDSZ szá-

mára az alapot, hogy a munkaügyi alternatív vitarendezés nagyobb társadalmi réteget megszólító, eredményes fóruma legyen. Először azonban célszerű egy tanácsadói funkciót felvállalnia, később esetleg a munkaügyi bíróságokkal való folyamatos kooperációt, mint ahogy az ACAS és a brit munkaügyi bíróságok esetében láthattuk. Ezek az előzetes lépések hozzájárulhatnak ahhoz, hogy együttműködést, hogy önállóan is betöltsse mediációs, igény szerint döntőbírói szerepét szervezeti felépítésének ennek megfelelő átalakításával.

## Bibliográfia

- Az MKDSZ tevékenységének társadalmi hasznossága, kutatási anyag, kézirat, Budapest, 2007.
- Hajdú József: *Alternative Dispute Resolution Systems in the Field of Labour Law A Comparative Study*, Szeged, 2000, Kézirat.
- Jaffe, A. James: *Industrial Arbitration, Equity and Authority in England 1800-1850*  
<http://www.historycooperative.org/journals/lhr/18.3/jaffe.html>
- Kilpatrick, Claire: *UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration*.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/disputeresolution\\_unitedkingdom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/disputeresolution_unitedkingdom_en.pdf)
- Kiss György: *Munkajog I.* Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs, 1996, 76. p.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: Az egyéni jogviták elbírálásának alternatív intézményrendszere. In *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Budapest, 2004.
- Lutins, Allen: *An Eclectic List of Events in U.S. Labor History*  
<http://www.lutins.org/labor.html>
- Menyhárt Ádám: Bevezetés az amerikai polgári peres eljárás alapjaiba. *Colléga*, 2001. március.
- Román László: *A munkajog alapintézményei*. I. kötet, Pécs, 1998.
- Rúzs Molnár Krisztina: *Mediáció a munkajogban*. Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2007.
- Weltner Andor: *Munkajog*. Magyar Magánalkalmazottak Szabad Szakszervezete Kiadása [é.n.] 4–7. p.
- Weltner Andor – Nagy László: *Munkajog II.* Tankönyvkiadó Budapest, 1966, 240–241. p.
- Az FMCS, az ACAS, az MKDSZ éves jelentései, statisztikái, szabályzatai.

KRISZTINA RÚZS MOLNÁR

EFFECTIVENESS OF PUBLIC INSTITUTIONS APPLYING ADR  
IN RESOLVING LABOUR DISPUTES

(Comparative study about the American, British and Hungarian  
institutions)

(Summary)

In 1996 the Labour Mediation and Arbitration Service (LMAS) was established in Hungary with the goal to improve relationships between labour and management and to offer mediation and arbitration services to resolve labour disputes.

Although the LMAS had faced many changes in the past 10 years low figures show that the Service does not fulfil its function it was expected. It has only a little effect on industrial relations both at branch- and workplace level. Annually there are only a few cases in which the Service was asked to mediate or arbitrate.

Many times the operation of LMAS is compared to the Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) and the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), which have similar role in the British and American world of work. However, according to the statistics both ACAS and FMCS plays an important role in the industrial relations of the respective countries.

The ineffectiveness of LMAS can be attributed to several factors partly connected to the operation of the Service, the lack of trust from the social partners, the deficient knowledge of alternative means of dispute resolution in general. The study focuses on an additional potential factor, namely the different competence of the institutions. The gradual formation of the competences is closely related to the history of dispute resolution in the field of labour and the connections among the social partners and the state.

The study got to the conclusion that the historical circumstances led to a necessity, which generated the establishment of a specific institution for resolving labour disputes in the United Kingdom and in the United States. These circumstances basically served as prerequisites to the present competences of ACAS and FMCS and their successful, effective accomplishment.

In the lack of these prerequisites the operation of the Hungarian LMAS is verifiable and it is self-evident that the Hungarian Service cannot provide better figures in the number of mediation and arbitration cases. Although there are break-out points, for example an extensive advisory role for employees and employers in individual labour issues or relationship building with the labour courts. With these activities LMAS may play more active role in the industrial relations in Hungary, which can help further to fulfil its elementary economic and social functions.